Série 4

La garde des enfants : rôle de l'employeur

Études servant de base au

Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants

Canada

Condition féminine Canada | Status of Women Canada

La garde des enfants : rôle de l'employeur

Exécuté pour

Le groupe d'étude sur la garde des enfants

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, décembre 1985
Cat. SW43-1/4-1985F
ISBN: 0-662-93512-8

Text also available in English

TABLE DES MATIÈRES

SÉRIE 4: LA GARDE DES ENFANTS : RÔLE DE L'EMPLOYEUR

PAGE

Avant-propos

Politiques relatives aux congés parentaux payés : une comparaison internationale et les options du Canada
Monica Townson 1

Étude sur les garderies en milieu de travail au Canada
Rothman Beach Associates 71

Liste des études contenues dans chaque série 159

AVANT-PROPOS

Le Groupe d'étude sur la garde des enfants a commandé une série d'études dans le but premier d'avoir à sa disposition des analyses détaillées de certaines questions liées à la garde des enfants et aux congés parentaux et de l'effet des politiques dans ces domaines sur la famille canadienne d'aujourd'hui.

Le mandat du Groupe d'étude consistait à examiner et à évaluer les besoins en matière de services de garde et de congés parentaux payés au Canada ainsi que l'adéquation du système actuel aux besoins. La plupart des études visaient donc à recueillir et à analyser des renseignements existants. Cependant, dans certains cas, des recherches ont dû être effectuées de première main en raison du manque de données disponibles. Les études «Besoins, préférences et préoccupations concernant la garde des enfants : études de cas portant sur 336 familles canadiennes» et «Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée» sont parmi celles-là.

Tous ces travaux contiennent une mine de renseignements précieux sur lesquels le Groupe d'étude a pu fonder ses raisonnements et ses recommandations, mais ils reflètent les opinions de leurs auteurs et n'engagent pas les membres du Groupe d'étude. De plus, ils ne représentent ni la politique ni les intentions du gouvernement fédéral.

Condition féminine Canada a décidé de mettre ces études à la disposition des groupes, organisations et particuliers qui souhaitent approfondir le contenu du rapport du Groupe d'étude et les questions liées à la garde des enfants et aux congés parentaux. Cette décision est conforme à son objectif de promouvoir et d'alimenter la discussion publique sur l'égalité des sexes dans la société canadienne.

Les autres études de la série sont énumérées à la fin de cette publication. On peut s'en procurer des exemplaires en écrivant à:

Condition féminine Canada
Divison des Communications
151, rue Sparks, pièce 1005
Ottawa (Ontario)
K1A 1C3

POLITIQUES RELATIVES AUX CONGÉS PARENTAUX PAYÉS - UNE COMPARAISON INTERNATIONALE ET LES OPTIONS DU CANADA

Étude réalisée par Monica Townson
pour le Groupe d'étude
sur la garde des enfants

Janvier 1985

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

1. INTRODUCTION..... 4

1.1 Évolution des programmes de congés de maternité et de congés parentaux..... 6
1.2 Principes philosophiques des prestations de maternité et des congés parentaux payés..... 8
1.3 Faits nouveaux dans les congés de maternité payés..... 9
1.4 La situation au Canada..... 9
1.5 Plan général du rapport..... 13

2. LES PROGRAMMES DE CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE CONGÉS PARENTAUX PAYÉS DANS D'AUTRES PAYS..... 13

2.1 Économies planifiées..... 14
2.1.1 Bulgarie..... 15
2.1.2 Tchécoslovaquie..... 16
2.1.3 République démocratique allemande..... 17
2.1.4 Hongrie..... 19
2.1.5 Union soviétique..... 20
2.1.6 Yougoslavie..... 22
2.2 Pays nordiques..... 23
2.2.1 Danemark..... 25
2.2.2 Finlande..... 26
2.2.3 Norvège..... 27
2.2.4 Suède..... 29
2.3 Communauté économique européenne..... 30
2.3.1 Belgique..... 33
2.3.2 France..... 34
2.3.3 République fédérale d'Allemagne..... 35
2.3.4 Grèce..... 35
2.3.5 Irlande..... 36
2.3.6 Italie..... 36
2.3.7 Pays-Bas..... 37
2.3.8 Royaume-Uni..... 37
2.4 Autres pays..... 38
2.4.1 Autriche..... 38
2.4.2 Islande..... 38
2.4.3 Israël..... 39
2.4.4 Portugal..... 39
2.4.5 Espagne..... 39
2.5 États-Unis..... 39

3. LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX PAYÉS AU CANADA..... 41

4. CHOIX DE CONGÉS PARENTAUX PAYÉS AU CANADA..... 45

4.1 Élaboration d'un programme de congés parentaux..... 46

5. COÛTS DES OPTIONS RECOMMANDÉES..... 50

5.1 Financement d'un programme élargi de congés parentaux payés..... 54
5.2 Coût d'autres options de congés parentaux..... 57
5.3 Coût du remplacement des employés absents..... 58
5.4 Conclusions..... 59

NOTES..... 60

ANNEXE..... 65

BIBLIOGRAPHIE..... 68

1. INTRODUCTION

Aujourd'hui, la plupart des mères au Canada travaillent en dehors de leur foyer. En fait, la plupart des femmes susceptibles de devenir mères occupent un emploi rémunéré dans la population active. Soixante-neuf pour cent de toutes les Canadiennes dans leur meilleure période de procréation, c'est-à-dire entre 20 et 44 ans, faisaient partie du marché du travail en 1983[1]. Contrairement à la croyance populaire, la majorité des travailleuses de ce groupe d'âge détenaient des emplois à plein temps. Vingt-deux pour cent seulement des femmes du groupe d'âge 25-44 ans travaillaient à temps partiel en 1983[2], soit le plus faible pourcentage d'emploi à temps partiel de tout groupe de travailleuses au Canada.

La remarquable hausse de la participation des mères ayant de jeunes enfants à la population active est un événement peut-être encore plus important que la hausse de la participation des femmes en général. En 1975, 35 % seulement des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire travaillaient en dehors de leur foyer. Par contre, en 1983, 52 % des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire faisaient partie du marché du travail[3], ce qui représente une augmentation de 58 % de la participation de ce groupe à la population active en huit ans à peine. À vrai dire, le Canada n'est pas le seul pays à avoir connu ce phénomène. En effet, dans plusieurs pays industrialisés, les augmentations les plus spectaculaires de la participation des femmes à la population active ont été enregistrées chez les mères ayant de très jeunes enfants.

Le comportement des femmes au travail a lui aussi changé. En effet, dans nombre de pays, y compris au Canada, les femmes ne quittent plus la population active, lorsqu'elles ont des enfants, pour rester à la maison jusqu'à ce que ceux-ci atteignent l'âge scolaire. La plupart prennent une brève période de congé de maternité puis retournent travailler. D'après certaines estimations qui s'appliquent aux États-Unis[4] en 1982, plus de 41 % de toutes les mères étaient retournées au travail avant le premier anniversaire de leur enfant.

Devant ces changements très radicaux du comportement des femmes au travail, de nombreux pays ont dû réexaminer leurs politiques en matière de congés de maternité et de garde des enfants. Les engagements de ces pays envers l'égalité des deux sexes ne correspondaient plus du tout à une situation où on attendait des femmes faisant partie de la population active qu'elles prennent un congé non payé, bien souvent sans aucune protection d'emploi, pendant leur maternité. Les Nations unies ont tenu compte de cet état de chose et ont adopté la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, convention que le Canada a signée. Tenant compte de «l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble», les signataires déclarent à la clause 2 de l'article 11:

«Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

a) d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondés sur le statut matrimonial;

b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

c) d'encourager la prestation de services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique; en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

d) d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes pour lesquelles il est prouvé que le travail est nocif».

Bien que plusieurs gouvernements, y compris les gouvernements fédéral et provinciaux au Canada, aient des dispositions statutaires en ce qui a trait aux congés de maternité ou aux congés parentaux, la rémunération de ces congés varie considérablement d'un pays à l'autre. Les dispositions sur les congés statutaires avec protection d'emploi et d'autres garanties sont, bien entendu, un premier pas essentiel pour éviter toute discrimination contre les femmes basée sur le mariage ou la maternité et pour garantir le droit au travail; à moins que ces congés soient rémunérés, certaines travailleuses risquent d'être dans l'impossibilité de se prévaloir de ces dispositions, ou bien risquent de connaître de sérieuses difficultés financières si elles prennent ces congés.

Dans la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses qu'elle a votée à sa 60e session en 1975, l'Organisation internationale du travail (OIT) a inclus les normes minimales prescrites en 1952 dans la Convention sur la protection de la maternité (Convention révisée n° 103) et a recommandé qu'elles soient appliquées sans distinction à toutes les travailleuses. Non seulement elle fixe la durée minimale des congés de maternité et met à l'abri du congédiement les femmes qui en profitent, mais l'OIT déclare dans la Convention n° 103 qu'à tout le moins «des prestations de maternité suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de l'enfant doivent être accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance sociale soit par prélèvement sur des fonds publics».

La norme minimale du congé de maternité, c'est-à-dire 12 semaines, est directement liée au besoin de récupération physique de la mère après l'accouchement. Nombre de pays accordent bien plus que ce minimum, ce qui permet aux mères (et parfois même aux pères) de quitter la population active pour s'occuper de leurs enfants, tout en conservant divers droits en matière d'emploi.

1.1 Évolution des programmes de congés de maternité et de congés parentaux

Face à ces nouveaux comportements de travail, certains pays ont conçu divers programmes de congés payés afin de satisfaire les besoins des parents qui travaillent et de leurs enfants. Ces programmes peuvent être regroupés en quatre grandes catégories :

i) Congé de maternité et de paternité. Un tel congé peut être accordé aux mères au moment ou à l'approche de l'accouchement afin de leur permettre de se préparer à la naissance d'un enfant ou bien de récupérer des fatigues de l'accouchement. Certains pays exigent qu'un certain nombre de semaines de congés payés soient prises avant la date de naissance prévue et un certain nombre après celle-ci. Dans le cas des adoptions, un congé de maternité peut être accordé afin de permettre aux parents d'accueillir un nouvel enfant au foyer. Le congé de paternité peut être pris par le père immédiatement après la naissance (ou l'adoption) d'un enfant ou bien, dans certains cas, par exemple lorsqu'il y a des complications, le congé de paternité peut être accordé avant la naissance.

   L'objet de ce genre de congé de paternité est bien entendu de permettre au père d'aider la mère ou bien d'être auprès de celle-ci et du nouveau-né. Le congé peut ainsi être d'une durée relativement courte, parfois de quelques jours seulement après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Certains pays comme la Suède, qui disposent d'un programme élargi de prestations parentales, et qui permettent aux parents de partager la garde et la responsabilité de l'enfant, exigent néanmoins que la mère prenne une période de congé payé minimale aussitôt après la naissance d'un enfant, afin de ménager sa santé.

ii) Congé de maternité et de paternité prolongé. Ce congé est destiné à permettre aux mères ou aux pères de donner les soins qui conviennent à un enfant en bas âge. Ce genre de congé est d'une durée supérieure au minimum requis pour permettre à la mère de récupérer de la naissance d'un enfant. Sa durée peut varier de quatre à six mois. Par exemple, en Suède, un congé payé d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois est accordé à l'un des deux parents et doit être pris au moins 270 jours après la naissance de l'enfant. Dans les pays qui accordent ce genre de congés, ceux-ci sont considérés comme un moyen de permettre aux parents d'être auprès de leur tout jeune enfant, de faciliter l'insertion du nouveau membre de la famille et de promouvoir les liens entre parents et nourrisson.

iii) Congé pour les soins d'enfant et droits spéciaux pour les parents. Certains pays accordent un congé spécial pour les parents afin qu'ils s'occupent de leurs très jeunes enfants (âgés de moins de trois ans) qui n'ont pas encore atteint l'âge minimum pour aller à la garderie ou à l'école maternelle. Par exemple, l'allocation versée à cet effet par la Hongrie a pour objectif d'inciter les mères à rester à la maison pour garder leurs enfants jusqu'à l'âge de trois ans. Ce pays a adopté cette politique (décrite un peu plus loin dans le détail) parce qu'il avait des doutes, tout au moins partiellement, quant à l'influence de la garderie sur les bébés et aux moyens financiers de l'État de fournir des services de haute qualité dans ce domaine. Cette politique n'est donc rien d'autre qu'une tentative ouvertement avouée de forcer les mères de famille à rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants au lieu de fournir des services de garderie.

Si le montant des prestations pour les congés de maternité et pour les congés de maternité prolongés est généralement fixé en fonction du salaire, les prestations pour les congés de garde d'enfant sont souvent payées selon un taux uniforme, sans qu'il soit tenu compte des gains précédents.

Certains pays ont par ailleurs adopté des dispositions spéciales pour les parents qui travaillent afin de leur permettre de passer davantage de temps auprès de leurs jeunes enfants et ce de façon permanente. En Suède, par exemple, en vertu du programme d'assurance parentale, une allocation parentale spéciale correspond à un congé payé de six mois et permet à l'un des deux parents de rester à la maison pour s'occuper d'un enfant. Ce congé peut être pris sous la forme d'heures de travail raccourcies (par exemple une journée de travail de six heures ou une demi-journée de congé) et peut être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant soit en âge d'aller à l'école, c'est-à-dire à huit ans.

iv) Congé pour travailleurs(euses) ayant des responsabilités familiales. Cette catégorie de congé payé inclut les congés pour les parents qui travaillent afin de leur permettre de faire face à des situations d'urgence, par exemple la maladie d'un enfant ou bien celle du gardien ou de la gardienne de celui-ci. Dans certains pays, ce congé peut inclure des heures d'absence rémunérées pour permettre aux parents de s'acquitter de leurs responsabilités vis-à-vis de l'éducation de leurs enfants, par exemple prendre part à des fonctions scolaires et rencontrer les enseignants de leur enfant.

1.2 Principes philosophiques des prestations de maternité et des congés parentaux payés

Les programmes de congés payés et de prestations accordés aux parents qui travaillent dans les différents pays que nous allons passer en revue sont très représentatifs du rôle qu'occupe la femme dans la société de ces pays et du rôle que l'on attend d'elle dans l'économie. En fait, dans tous les pays, qu'il s'agisse d'économies planifiées ou bien d'économies de marché, les prestations de maternité et les congés parentaux payés constituent un instrument politique puissant grâce auquel des objectifs sociaux particuliers, en ce qui a trait à l'emploi des femmes, peuvent être réalisés.

Certains pays offrent d'importants stimulants financiers aux mères pour les inciter à rester chez elles afin de s'occuper de leurs enfants, tout au moins durant la première ou les deux premières années. Ces politiques reposent sur divers principes philosophiques ou objectifs politiques. Il se peut que la société du pays en question ait tendance à croire que «la place de la femme est au foyer»; il se peut également que le pays ne désire pas ou bien ne soit pas en mesure de mettre en place des programmes de garde de jour subventionnés par la collectivité et largement accessibles; il se peut encore que les conditions économiques du pays soient telles que les responsables des politiques désirent décourager les femmes d'entrer dans la population active; ou bien il se peut également que la société du pays concerné soit préoccupée par les répercussions de la garde des enfants sur les enfants en bas âge.

Certains pays versent même des prestations plus élevées pour un deuxième enfant et les enfants suivants, afin d'encourager les femmes à avoir beaucoup plus d'enfants. Les dispositions relatives aux congés de maternité dans nombre de pays de l'Europe de l'Est, où les taux de fécondité sont extrêmement faibles, ont été conçues avec cet objectif en tête.

Les familles où les deux parents travaillent semblant être dorénavant la norme d'un nombre de plus en plus grand de pays, la nécessité de répartir les responsabilités familiales entre les deux parents fait l'objet d'une attention sans cesse croissante. En effet, en 1981, l'OIT a adapté sa Convention sur les «femmes ayant des responsabilités familiales» adoptée en 1965, pour y inclure les «travailleurs ayant des responsabilités familiales». La convention stipule que «dans le but d'offrir véritablement l'égalité des chances et de traitement aux travailleurs et travailleuses, chaque État membre devrait, dans le cadre de sa politique nationale, permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales et un emploi ou à la recherche d'un emploi, d'exercer leur droit d'agir de la sorte sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales».

On a de plus en plus tendance à reconnaître dans un certain nombre de pays que la femme ne pourra être traitée sur un pied d'égalité sur le marché du travail que lorsque les tâches ménagères seront équitablement réparties entre l'homme et la femme. Telle est la base du programme de congés parentaux dans la plupart des pays nordiques, où les congés payés sont structurés de façon à permettre aux mères et aux pères de partager la garde de leurs enfants, les travaux ménagers n'étant pas considérés comme

quelque chose que seules les travailleuses doivent exécuter en plus de leur travail rémunéré.

Quel que soit le principe philosophique d'un programme ou d'un ensemble de programmes particuliers, il est évident qu'il risque d'avoir des répercussions sur certaines variables comme le taux de natalité, la participation des femmes dans la population active, la prestation de services de garde de jour et le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

1.3 Faits nouveaux dans les congés de maternité payés

La plupart des pays industrialisés, et même un certain nombre de pays moins développés, ont dorénavant des programmes nationaux qui prévoient des prestations en espèces durant les congés de maternité. Les États-Unis sont toutefois une exception de taille. En effet, ce pays n'a toujours pas ratifié la Convention n° 103 de l'OIT et n'a pas de programme de congés de maternité. La plupart des grands employeurs américains accordent toutefois un congé accompagné de droits de réintégration de l'employée, en cas de maternité. Des assurances invalidité privées offertes par l'intermédiaire des programmes de prestations des employés de certains employeurs, permettent à certaines femmes qui prennent un congé de maternité de toucher un montant équivalent à leur salaire. Dans cinq États (Californie, Hawaii, New Jersey, New York et Rhode Island), il existe une assurance invalidité temporaire pour les travailleuses; celle-ci offre des prestations durant la période de congé de six à huit semaines dont les femmes ont besoin pour récupérer de l'accouchement. Toutefois, il a été évalué[5] que 40 % seulement des travailleuses aux États-Unis ont droit à un congé d'invalidité payé d'au moins six semaines à l'époque de l'accouchement.

Parmi les 24 pays occidentaux industrialisés membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont également des exceptions. Bien que la Nouvelle-Zélande offre depuis 1981[6] une période statutaire de six mois de congé non payé, il n'existe aucune prestation de maternité. Toutefois, les femmes et mères enceintes d'une famille monoparentale peuvent recevoir des prestations en espèces. L'Australie n'a aucun programme en ce qui a trait au congé de maternité et il en est de même pour ce qui est des prestations de maternité. Des congés payés sont accordés à certaines employées, dont la plupart travaillent pour le gouvernement[7].

1.4 La situation au Canada

Au Canada, des prestations de maternité sont versées par l'intermédiaire du programme d'assurance-chômage depuis 1971. Des prestations équivalant à 60 % des gains de la mère (jusqu'à concurrence d'un certain montant assurable) sont versées pendant 15 semaines aux personnes qui y ont droit. Jusqu'en janvier 1984, date à laquelle les règlements ont été modifiés à certains égards, les conditions à remplir pour avoir droit aux prestations étaient telles que la majorité des travailleuses ne pouvaient s'en prévaloir. En fait, des agents du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ont évalué que jusqu'en 1984, environ 45 % seulement des

travailleuses qui étaient des prestataires éventuelles avaient effectivement reçu des prestations[8].

Sur la scène internationale, le programme canadien supporte mal la comparaison avec ceux en place dans d'autres pays. En ce qui a trait aux prestations, le Canada se classe 22e sur 23 pays de l'Europe de l'Est et de l'Ouest. On trouvera au tableau 1 les dispositions relatives aux congés de maternité payés en vigueur dans ces 23 pays. Pour chaque montant de prestations, les pays sont classés en fonction de la durée du congé accordé, le pays accordant le congé le plus long étant en première position. Les pays qui offrent des prestations calculées selon un taux uniforme, n'ayant aucun rapport avec les gains, ont été exclus de cette liste. En plus des congés payés immédiatement après la naissance d'un enfant, de nombreux pays accordent d'autres genres de congés payés aux parents. On peut lire les détails à ce sujet à la Section II ci-après.

TABLEAU 1

Dispositions relatives aux congés de maternité payés dans certains pays

Pays	Date des renseignements les plus récents	Durée du congé	Prestations différentes pour le deuxième enfant et les suivants	Congé offert au père[a]
Prestations à 100 % des gains[b]				
République démocratique allemande	1984	6 mois	X	X
Hongrie	1984	5 mois	X	X
Yougoslavie	1984	4-8 1/2 mois		X
Bulgarie	1984	4 mois	X	X
Norvège	1984	4 mois		X
Australie	1982	16 semaines		
Union soviétique	1984	16 semaines		
République fédérale d'Allemagne	1982	14 semaines		
Portugal	1982	3 mois		
Pays-Bas	1982	12 semaines		
Prestations à 90 % des gains				
Suède	1984	9 mois		X
Tchécoslovaquie	1984	6 mois	X	X
Danemark	1984	24 semaines		X
France	1982	16 semaines		
Royaume-Uni	1982	6 semaines		
Prestations à 80 % des gains				
Finlande	1983	11 mois		X
Italie	1982	5 mois		
Belgique	1984	14 semaines		
Irlande	1982	14 semaines		
Prestations à 75 % des gains				
Espagne	1982	14 semaines		
Israël	1982	12 semaines		
Prestations à 60 % des gains				
Canada	1984	15 semaines		
Prestations à 50 % des gains				
Grèce	1982	12 semaines		

Source: Les sources d'information pour chaque pays sont indiquées à la Section II du présent rapport réservée aux divers pays.

TABLEAU 1 (suite)

Notes:

a Cette colonne indique tous les pays qui offrent un congé payé au père. Dans la plupart des cas, les pères n'ont droit qu'à la partie prolongée du congé (pour laquelle des prestations à un taux uniforme sont prévues) et qui suit le congé initial, les prestations se rapportant aux gains étant indiquées dans les deux premières colonnes du tableau.

b Aux fins des dispositions sur les congés de maternité, la plupart des pays fixent un montant maximum des gains pouvant être utilisé dans le calcul des prestations. Par exemple, au Canada le maximum des gains assurables en 1985 est de 460 $ par semaine et le montant maximum des prestations est de 60 % de cette somme, soit 276 $ par semaine.

1.5 Plan général du rapport

Le présent rapport a pour objectif de fournir une base à l'élaboration de politiques sur les congés parentaux payés au Canada. Il se penche sur les programmes de congés de maternité et de congés parentaux payés par d'autres pays, y compris certaines options comme les congés payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, des heures de travail plus courtes pour les parents, des congés prolongés pour la garde des enfants par les propres parents des enfants et des congés spéciaux pour obligations familiales.

Le rapport étudie par ailleurs les dispositions relatives aux congés parentaux payés actuellement en vigueur au Canada, les prestations statutaires offertes par le biais du programme d'assurance-chômage, ainsi que les accords privés pour des congés parentaux entièrement payés, tels que ceux négociés par certains syndicats dans le cadre des négociations collectives.

En dernier lieu, le rapport recommande certaines options en ce qui a trait aux congés parentaux payés pour le Canada, offre une analyse des coûts de ces options en cas d'application au contexte canadien accompagnée de propositions sur le financement des programmes.

2. LES PROGRAMMES DE CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE CONGÉS PARENTAUX PAYÉS DANS D'AUTRES PAYS

Aux fins du présent rapport, les politiques relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux payés en vigueur dans 24 pays ont été étudiées. Dans 23 de ces pays, des prestations en espèces sont accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance sociale soit par prélèvement sur des fonds publics, selon la Convention n° 103 de l'OIT. Les États-Unis constituent toutefois la seule exception, ce pays comme nous l'avons dit un peu plus haut n'ayant aucun programme national de congés de maternité ou de congés parentaux payés. Toutefois, à des fins de comparaison, on trouvera néanmoins dans cette section des données sur la façon dont les congés de maternité sont traités aux États-Unis.

Bien que la structure des programmes varie énormément d'un pays à l'autre, il existe néanmoins certaines similitudes fondamentales entre des pays d'un même système socio-économique. Ainsi, les pays ont été répartis en quatre grands groupes:

i) économies planifiées, par exemple Union soviétique, pays de l'Europe de l'Est et Yougoslavie;

ii) pays nordiques;

iii) pays de la Communauté économique européenne (à l'exclusion du Danemark qui est inclus dans les pays nordiques); et

iv) autres pays, y compris les États-Unis.

2.1 Économies planifiées[9]

Dans le système socio-économique des économies planifiées, les femmes sont fortement encouragées à faire partie de la population active, et on entend bien qu'elles agissent ainsi. Un fort pourcentage de femmes adultes travaillent donc en dehors de leur foyer. Précisons par exemple[10] qu'en Union soviétique les femmes représentent 51 % de la population active, et qu'en République démocratique allemande 89 % des femmes adultes étaient employées en 1983, soit l'un des taux de participation des femmes les plus élevés au monde[11].

Les dispositions relatives à la garde des enfants et au congé de maternité traduisent parfaitement cette réalité. Toutefois, elles font également ressortir le fait que dans nombre des économies planifiées (de même que dans nombre de pays occidentaux), les responsabilités relatives à la garde des enfants et les obligations familiales sont presqu'entièrement considérées comme étant du domaine de la femme. S'il est vrai que ces pays ont des programmes de prestations généreux, jusqu'à très récemment ils n'étaient offerts qu'aux femmes seulement.

Cette situation offre ainsi la possibilité au pays concerné de se servir des programmes des prestations de maternité comme instrument d'une politique pro-nataliste et comme un moyen de déterminer les choix des femmes dans la population active et les options d'emploi.

Plusieurs pays ont récemment mis en place des dispositions permettant aux pères de bénéficier de certaines parties des congés payés. Dans la plupart des cas, alors que le congé qui suit immédiatement la naissance d'un enfant n'est accordé qu'aux mères, l'un des deux parents peut prendre une période de congé prolongé pour s'occuper de l'enfant en bas âge. Toutefois, il semble que cette politique a été conçue davantage comme un moyen de permettre aux pères de prendre un congé payé en cas d'événement inattendu, par exemple la maladie de la mère ou son décès lors de l'accouchement, que pour encourager les pères à partager les obligations familiales.

Par ailleurs, la structure des prestations versées est telle que très peu de pères tendront à s'en prévaloir. Habituellement, le congé de maternité est accordé avec rémunération totale aussitôt après la naissance de l'enfant. Toutefois, la période de congé prolongé à laquelle les pères ont également droit est généralement payée selon un taux uniforme. Comme le montant des prestations est bien souvent peu élevé, les hommes (dont le salaire moyen est plus élevé que celui des femmes) et même les femmes dont le salaire est élevé, ne pourront certainement pas se permettre de prendre ce congé dans son intégralité.

Un certain nombre de pays ont tout récemment apporté des changements à leurs programmes, certains d'entre eux entrant en vigueur en 1985. Dans certains cas, ces changements sont conçus de façon à accorder de meilleures prestations aux travailleuses qui ont un deuxième ou un troisième enfant, et les pays concernés admettent ouvertement que leur objectif est d'augmenter le taux de natalité.

Dans plusieurs cas, les politiques relatives aux congés payés dans les économies planifiées ont opté pour des congés payés plus longs, sans aucun doute pour encourager les mères à rester plus longtemps au foyer pour s'occuper elles-mêmes de leurs enfants, bien souvent jusqu'à ce que ceux-ci soient âgés de deux ou trois ans. Certains pays avancent qu'après plus ample réflexion ce sont les répercussions des services de garderie des enfants en bas âge qui ont motivé ces changements. Il se peut toutefois qu'il y ait d'autres raisons.

Nombre d'économies planifiées ont perdu presque toute une génération d'hommes adultes durant la Deuxième Guerre mondiale. Ainsi, on s'attendait des femmes qu'elles occupent des emplois que de nombreux pays occidentaux considèrent toujours comme «réservés aux hommes». Tout comme au Canada où on attendait des femmes qui occupèrent une diversité d'emplois non traditionnels durant la guerre qu'elles retournent à des rôles plus traditionnels une fois leurs maris démobilisés, certaines des économies planifiées réexamineront peut-être leur conception du rôle de la femme dans la population active maintenant qu'une nouvelle génération d'hommes vient d'atteindre l'âge de travailler. Cette possibilité, ajoutée au fait que les économies planifiées ont connu une croissance économique plus lente au cours des dernières années, est peut-être la raison des récents changements apportés aux programmes de congés de maternité payés.

Dans les paragraphes qui suivent nous allons étudier les programmes de congés payés dans six des économies planifiées.

2.1.1 Bulgarie[12]

Suite à une décision du Conseil des ministres prise en avril 1984, un certain nombre de modifications seront apportées aux programmes de congés de maternité bulgares, et entreront en vigueur le 1er juillet 1985. Dorénavant, les parents pourront prendre un congé payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce qu'il ait deux ans. (Auparavant, la durée maximale du congé payé était de 10 mois pour le premier enfant, et d'un peu plus pour un deuxième enfant ainsi que pour les suivants.) Par ailleurs, le congé pourra aussi bien être pris par les pères que par les mères pour la première fois, ce que les représentants bulgares décrivent comme une «véritable possibilité de répartir les responsabilités entre les deux parents».

Une fois ces changements en vigueur, le programme bulgare comportera cinq éléments fondamentaux:

i) Un congé de maternité qui ne peut être pris que par les mères biologiques. Une femme doit s'arrêter de travailler 45 jours avant la naissance prévue de son enfant. En cas de naissance prématurée de l'enfant, la mère peut prendre après la naissance de l'enfant le restant de cette période de 45 jours. Le congé de maternité total sera de 120 jours pour un premier enfant, de 150 jours pour le deuxième et de 180 jours pour le troisième. Par ailleurs, la mère reçoit la totalité de son salaire durant son congé.

ii) Un congé prolongé jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de deux ans, ce congé pouvant être pris soit par le père soit par la mère, ou bien même par les grands-parents de l'enfant. Selon des sources bulgares, «une période d'absence prolongée du travail en raison d'une grossesse et de l'accouchement risque d'avoir des conséquences nuisibles sur les aptitudes d'une femme occupant un poste de spécialiste et faire obstacle à son perfectionnement et à sa promotion professionnels». Pour cette raison, les pères ou les grands-parents au lieu de la mère peuvent prendre ce congé. La rémunération durant la période de congé prolongé est versée au taux du salaire mensuel minimum national (égal au salaire minimum au Canada).

iii) La mère ou le père a le droit de rester en congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans, auquel cas elle ou il est rémunéré à 10 % du salaire minimum. Dans tous les cas, l'emploi du parent est protégé jusqu'à ce qu'il retourne au travail. Les entreprises n'ont pas le droit de modifier les conditions de travail ou le salaire du parent durant son congé, et la période de congé ouvre droit à la pension.

iv) Par ailleurs, les parents ont également le droit de prendre 60 jours de congé entre eux chaque année (qu'ils peuvent se partager comme ils veulent) pour s'occuper de leurs enfants jusqu'à l'âge de 16 ans si ceux-ci sont malades. Pour les enfants jusqu'à 9 ans, les prestations sont équivalentes à 100 % du salaire, pour les enfants plus âgés elles sont équivalentes au montant de l'indemnité de maladie que le parent recevrait si celui-ci était malade. Les parents peuvent prendre un congé non payé pour des périodes plus longues lorsque les enfants sont malades durant de très longues périodes, ce congé donnant lui aussi droit à la pension.

v) En plus de ces congés et prestations, des prestations en espèces sont versées aux parents à la naissance d'un enfant, ainsi que des allocations mensuelles semblables aux allocations familiales au Canada. Dans les deux cas, des prestations plus élevées sont versées pour le deuxième enfant, ces prestations étant même plus élevées lors d'un troisième enfant. Les jeunes familles ont par ailleurs droit à des allocations-logement; elles sont en outre exonérées d'une partie du remboursement selon le nombre d'enfants que la famille a eus.

2.1.2 Tchécoslovaquie[13]

La Tchécoslovaquie vient d'apporter des changements à ses programmes de prestations de maternité et de congés payés, ceux-ci étant entrés en vigueur au 1er janvier 1985. Les congés payés ont été prolongés de façon à permettre aux mères de rester à la maison avec un premier enfant jusqu'à ce que celui-ci soit âgé d'un an. En vertu du système actuel, les mères des familles biparentales ont droit à 26 semaines de congé à 90 % du salaire à la naissance d'un premier enfant. Les mères d'une famille monoparentale ont droit à 35 semaines de congé de maternité payé pour un premier enfant.

Les mères qui ont un deuxième enfant ont droit à 26 semaines de congé à 90 % du salaire net exempté d'impôt, plus une autre période de congé de 18 mois à un taux fixe de 600 krona par mois. (Le salaire général moyen est d'environ 2 780 krona par mois, ainsi le taux fixe des prestations pour la partie prolongée du congé représente environ 22 % du salaire moyen.)

Les congés lors de la naissance d'un deuxième enfant restent les mêmes; toutefois, depuis le 1er janvier 1985, le congé payé à la naissance d'un premier enfant est de 26 semaines à 90 % du salaire net exempté d'impôt, plus 26 autres semaines à raison de 600 krona par mois. Selon certaines sources tchécoslovaques, «certaines réserves ont été exprimées quant aux répercussions des crèches» sur les enfants en bas âge, les jeunes mères qui terminent leur période d'éducation obligatoire ayant toutefois la possibilité de mettre leurs enfants dans une crèche. Ces sources tchécoslovaques ont ajouté que «à l'heure actuelle, environ 20 % de tous les enfants âgés de moins de trois ans sont acceptés dans des crèches qui répondent aux besoins des familles, la majorité des femmes préférant toucher l'allocation versée aux mères ayant au moins deux enfants, dont un est âgé de moins de deux ans, et rester à la maison durant cette période». Quoiqu'il en soit, il semble que les femmes hautement qualifiées préfèrent continuer à travailler.

La mère ou le père sera dorénavant en mesure de prendre la partie prolongée du congé payé, mais en raison du niveau relativement peu élevé des prestations calculées à un taux uniforme, il est peu probable que de nombreux pères choisiront cette option.

En Tchécoslovaquie, 60 % des nouveaux-nés ont des mères âgées de moins de 25 ans, et les 40 % restant ont des mères de moins de 30 ans. Il est apparemment très inhabituel de voir des femmes de plus de 30 ans devenir mères. Les écoles maternelles accueillent 91 % de tous les enfants âgés entre trois et six ans, et l'école primaire commence à l'âge de six ans. Il semble donc que l'on encourage la propre mère de l'enfant à garder celui-ci à la maison jusqu'à ce qu'il ait presque trois ans.

En plus des congés payés susmentionnés, une mère a le droit de rester à la maison jusqu'à concurrence de cinq jours entièrement rémunérés si son enfant est malade, et ce congé peut être prolongé dans le cas d'un accord avec le syndicat à son milieu de travail.

2.1.3 République démocratique allemande[14]

En mai 1984, le Comité central du parti socialiste unifié, la Fédération allemande libre des syndicats et le Conseil des ministres de la République démocratique allemande (RDA) adoptaient une résolution commune destinée à améliorer les conditions de travail et de vie des familles ayant au moins trois enfants. Cette résolution qui mettait ainsi en application d'autres résolutions adoptées au dixième Congrès du parti, devait entrer en vigueur le 1er juin 1984. Le principe directeur derrière ces changements est de prolonger la période du congé postnatal afin d'encourager les mères à rester à la maison pour de plus longues périodes et à s'occuper de leurs enfants, en plus d'inclure des dispositions spéciales à l'intention des mères qui ont au moins trois enfants. Avant 1984, certaines dispositions relatives

aux congés payés ne s'adressaient qu'aux mères de famille monoparentale et non pas aux mères d'une famille biparentale.

Les principaux éléments des programmes des congés de maternité payés de la RDA sont dorénavant les suivants:

i) À la naissance de son premier enfant, une mère qui travaille a droit à 26 semaines de congé entièrement rémunérées. (La durée du congé de maternité est passée de 18 à 26 semaines en 1976.)

ii) À la naissance d'un deuxième enfant, les dispositions relatives au congé prévoient 26 semaines entièrement rémunérées (salaire net moyen), plus 26 autres semaines rémunérées selon un montant fixe équivalent à la somme que la mère aurait reçue si elle avait été malade. (Il semblerait que les congés de maladie pour les travailleurs soient fixés par la loi de la même façon que les salaires minima le sont au Canada. Les travailleurs qui s'absentent de leur emploi pour cause de maladie ont droit à sept semaines de congé entièrement rémunérées, après quoi ils reçoivent des prestations de maladie.) Le montant de la prestation calculé à un taux uniforme pour la période de congé prolongé ne doit pas être inférieur à 350 marks par mois, et dans le cas des mères employées à temps partiel, le montant des prestations est calculé au pro rata.

iii) À la naissance d'un troisième enfant et à la naissance de chaque enfant par la suite, les mères ont droit aux 26 semaines déjà mentionnées entièrement rémunérées, ainsi qu'à un congé prolongé durant lequel elles reçoivent des prestations d'un montant fixe jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois.

iv) Les mères qui ont au moins deux enfants ont droit à des congés annuels plus longs que les autres travailleuses. Bien que le nombre de jours fériés payés par an soit de 18 jours ouvrables, les mères qui travaillent à plein temps selon le système de travail par plusieurs équipes (c'est-à-dire des postes irréguliers plutôt que des heures hebdomadaires normales) et qui ont deux enfants à leur charge de moins de 16 ans, ont droit à un congé de 20 jours ouvrables par an. Les femmes qui travaillent selon des postes normaux et qui ont trois enfants de moins de 16 ans vivant au foyer ont droit à 21 jours fériés par an, et celles qui travaillent selon le système de travail par plusieurs équipes ont droit à 23 jours ouvrables de congés par an.

v) Les mères qui ont au moins trois enfants et qui doivent rester à la maison pour s'occuper d'un enfant malade, reçoivent 90 % du revenu net moyen pendant deux jours ouvrables au maximum, après quoi elles touchent des prestations équivalentes à l'indemnité de maladie dont le montant est fixé. (Jusqu'en mai 1984, seules les mères célibataires et non pas les femmes mariées pouvaient se prévaloir de cette prestation.) Ces prestations sont versées pendant huit semaines au total par année civile pour les mères qui ont trois enfants; pendant dix semaines pour les mères qui ont quatre enfants; et pendant 13 semaines pour les mères ayant au moins cinq

enfants. Dans les cas jugés légitimes, ces dispositions s'appliquent également au père ou à la grand-mère de l'enfant si l'une de ces personnes prend soin de l'enfant lorsque la mère ne peut le faire elle-même.

vi) Les mères d'une famille monoparentale qui travaillent à plein temps et ne peuvent trouver une place dans une crèche pour leurs enfants, et qui sont donc dans l'obligation d'interrompre temporairement leur emploi, ont droit à une prestation mensuelle équivalente au montant de la prestation de maladie légalement fixé.

vii) Les mères qui travaillent à plein temps et qui ont au moins deux enfants à leur charge de moins de 16 ans peuvent travailler une semaine plus courte (40 heures) sans perte de salaire.

viii) Parmi les autres prestations versées, citons une somme forfaitaire de 1 000 marks à la naissance de chaque enfant et une allocation mensuelle de 20 marks par enfant pour les deux premiers enfants, et une allocation mensuelle de 100 marks par enfant pour le troisième enfant et les suivants. Par ailleurs, les garderies d'enfants sont gratuites bien que les parents versent un petit pourcentage pour défrayer le coût des repas.

2.1.4 Hongrie[15]

En Hongrie, 80 % des femmes adultes font partie de la population active et environ 90 % des nouveaux-nés ont des mères qui travaillent. Depuis 1967, la Hongrie a un programme d'allocations de garde d'enfant, lequel programme incite fortement les mères à rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de trois ans. Si l'on en croit les statistiques d'après lesquelles seulement 17 % des enfants de moins de trois ans sont confiés à des crèches et 33 % seulement des mères d'enfants de moins de trois ans font partie de la population active[16], ce programme a manifestement remporté un certain succès puisqu'il a réussi à garder les mères de jeunes enfants à la maison.

Plus de 87 % des enfants âgés entre trois et six ans sont confiés à des garderies éducatives ou à des écoles maternelles.

Le congé de maternité actuel est de 20 semaines entièrement rémunérées aussitôt après la naissance d'un enfant, suivi d'un congé prolongé accompagné de prestations à un taux uniforme, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. La prestation mensuelle est calculée à un taux fixe de 1 100 florins, soit environ un tiers du salaire moyen. En raison du montant peu élevé des prestations, peu de femmes hautement qualifiées s'en prévalent. Par ailleurs, elles ne semblent pas disposées à quitter la population active pendant trois ans en raison des répercussions que cela pourrait avoir sur leur carrière. Selon des sources hongroises, «au cours de cette période, elles risquent d'accuser un gros retard dans leur perfectionnement technico-technologique à leur lieu de travail, et leurs liens communaux peuvent se desserrer».

Depuis 1982, les pères ont également droit à des prestations de congé prolongé; toutefois, en raison du montant de ces prestations (et pour d'autres raisons que nous avons déjà énumérées), on peut avancer que peu de pères prendront ce congé.

L'emploi des mères qui sont en congé pour assurer la garde de leur enfant est protégé; lorsque celles-ci décident de retourner au travail, l'employeur doit en effet leur donner l'emploi qu'elles occupaient auparavant. Elles ont également droit à toutes les augmentations salariales qui auront été accordées aux autres travailleurs et travailleuses (qui font le même travail) durant leur absence.

D'après des représentants hongrois, «l'allocation versée pour la garde des enfants constitue un avantage en ce sens qu'elle établit les fondations du développement de la personnalité de l'enfant et qu'elle élargit l'expérience de la mère sur le plan émotif».

La Hongrie est sur le point de procéder à l'examen de son programme de congés parentaux, et le gouvernement prépare des règlements qui allongeront la durée du congé. Ces changements feront partie d'une révision de tout le système des allocations versées pour la garde des enfants. Une autre proposition qui sera probablement adoptée d'ici la fin de 1985 prévoit de modifier le montant des prestations pour la partie prolongée du congé, lesquelles prestations ne seront plus calculées selon un taux uniforme mais plutôt d'après un certain pourcentage des gains de la mère.

En vertu du système actuel, les mères qui occupent habituellement un travail à temps partiel et qui prennent un congé pour garder leur enfant ont droit au montant total de la prestation au taux uniforme. Une mère qui prend un congé pour s'occuper d'un enfant malade a droit à des prestations pendant une période de trois mois au maximum chaque année pour un enfant de moins de trois ans, et pour une période d'un mois au maximum chaque année pour un enfant âgé entre trois et six ans. Le montant de la prestation est le même que celui que la mère recevrait si elle était elle-même malade.

La répartition équitable des tâches ménagères a été au centre même des modifications apportées en 1982 à la Loi sur la famille, date depuis laquelle les pères tout aussi bien que les mères peuvent se prévaloir des prestations versées pour la garde des enfants. D'après certaines sources hongroises, il est probable que les plus jeunes couples accepteront beaucoup mieux cette philosophie que les couples plus âgés «qui persistent à croire que c'est exclusivement à la mère qu'incombe la responsabilité de subvenir aux besoins de la famille et d'éduquer les enfants».

2.1.5 Union soviétique[17]

Les prestations de maternité et les congés payés en Union soviétique ont été augmentés en 1981-82 lorsque le gouvernement adopta plusieurs mesures, notamment des congés supplémentaires pour les travailleuses ayant au moins deux enfants, une meilleure aide matérielle aux mères célibataires, des congés partiellement payés pour les travailleuses qui s'occupent d'un enfant jusqu'à l'âge d'un an, la prolongation du congé non payé jusqu'à ce que l'enfant ait un an et demi et une allocation à la

naissance d'un enfant. D'autres changements étaient prévus en 1984 et 1985 «afin de combiner de façon rationnelle l'éducation sociale et familiale des enfants, d'améliorer la position des mères qui travaillent, de réduire les différences dans les niveaux de vie des familles avec et sans enfant et de fournir aux jeunes familles de bonnes conditions de vie».

Les femmes qui travaillent ont droit à un congé de maternité de huit semaines avant la naissance et de huit semaines après celle-ci, entièrement rémunéré. Si l'accouchement s'avère difficile ou que la mère donne naissance à au moins deux enfants, le congé postnatal est prolongé jusqu'à 10 semaines.

En plus du congé de maternité, les mères ont droit à un congé partiellement payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce qu'il ait un an, et d'un congé non payé jusqu'à ce que ce dernier ait 18 mois.

Tous ces congés entrent dans le calcul de la durée du service non interrompu de la femme (c'est-à-dire service ouvrant droit à pension) ainsi que dans la durée du travail dans sa spécialisation. Dans tous les cas, elle conserve son emploi.

En plus de la pause-déjeuner et des périodes de repos normales, les mères qui travaillent et qui allaitent leurs enfants en bas âge ont droit à une pause de trente minutes toutes les trois heures, ou bien leur journée de travail est réduite d'une heure, cette heure comptant toutefois comme heure travaillée et étant rémunérée. Si, par contre, elle n'est pas en mesure d'effectuer son travail normal, une mère allaitante ou une mère ayant un enfant de moins d'un an sera mutée à un autre travail mais continuera néanmoins de toucher son ancien salaire moyen pendant qu'elle allaite l'enfant ou bien jusqu'à ce que celui-ci ait un an.

Les changements apportés au système des prestations en 1981 incluent notamment un congé payé supplémentaire de trois jours et un congé non payé de deux semaines pour les femmes qui ont au moins deux enfants de moins de 12 ans et qui ont moins de 28 jours de congés annuels payés, une allocation en espèces à la naissance du premier enfant et également à la naissance du deuxième et du troisième (en plus des allocations déjà versées pour un quatrième enfant et les suivants), une augmentation des allocations pour les mères célibataires pour chaque enfant et la prolongation de la période de paiement jusqu'à ce que l'enfant ait 16 ans, ou bien 18 ans, lorsque celui-ci est étudiant et qu'il ne reçoit pas de bourse mensuelle, et une amélioration des prestations de pension pour les femmes qui ont mis au monde et élevé au moins cinq enfants.

Par ailleurs, les allocations mensuelles pour les enfants sont versées aux familles qui ont un revenu relativement faible par membre de la famille.

Les fonds pour les diverses formes d'aide de l'État aux familles proviennent de fonds de consommation sociaux; les sommes versées en 1981 aux ouvriers, aux employés de bureau et aux spécialistes ont représenté environ 38 % de leurs gains mensuels moyens.

Il en coûte à l'État environ 580 roubles par an pour envoyer un enfant dans une garderie éducative et environ 500 roubles pour l'envoyer dans une maternelle. On s'attend des parents que leur contribution soit de 20 %. En 1983, plus de 15 millions d'enfants fréquentaient des établissements préscolaires.

Les mères qui travaillent peuvent choisir un horaire de travail qui leur convient davantage lorsqu'elles élèvent des enfants, particulièrement des enfants en bas âge, et si elles le désirent elles peuvent choisir une semaine de travail hebdomadaire à temps partiel pendant une certaine période, qu'elles fixent elles-mêmes, et reprendre leur horaire normal plus tard.

2.1.6 Yougoslavie[18]

La Yougoslavie se compose de huit provinces autonomes qui sont chacune des républiques, ce qui explique pourquoi les conditions relatives aux prestations de maternité et aux congés payés varient quelque peu d'une province à l'autre. À l'échelon national, les femmes représentent 37 % de la population active, mais ce pourcentage oscille entre 21 % seulement dans la province de Kosovo et 45 % en Slovénie.

Dans la République socialiste (RS) de Slovénie, le congé de maternité ininterrompu dure 105 jours. Dans la RS de Monténégro, la RS de Croatie et la province autonome (PA) de Kosovo, le congé est de 180 jours. Dans la RS de Serbie et dans celle de Macédoine, le congé est de 260 jours, et dans la PA de Vojvodine le congé est d'un an. Par ailleurs, la loi de Slovénie est la seule qui stipule qu'une femme qui donne naissance à au moins deux enfants vivants ou à un enfant présentant de sérieux handicaps physiques ou mentaux, a droit à un congé de maternité plus long sans interruption, conformément aux règlements sur la garde des enfants (voir ci-après).

Une fois le congé de maternité ininterrompu terminé, les travailleuses de la RS de Slovénie et de la RS de Croatie ont droit à une période de congé prolongé, accordée principalement pour le bienfait de l'enfant. La travailleuse décide elle-même d'utiliser cette partie du congé et de la façon dont elle l'utilisera. Elle peut en effet le prendre dans son intégralité pendant 141 jours (RS de Slovénie) ou jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (RS de Croatie), ou bien elle peut travailler la moitié du temps jusqu'à ce que l'enfant soit âgé d'un an.

À l'exception de la RS de Macédoine, la travailleuse peut dans toutes les autres républiques et provinces autonomes travailler la moitié des heures jusqu'à ce que l'enfant ait huit mois ou bien jusqu'à ce qu'il ait un an. Dans toutes les provinces, dès que l'enfant a un an, la travailleuse peut travailler quatre heures par jour jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans, si d'après le corps médical l'enfant a besoin de plus grands soins.

Au cours de la première partie du congé (c'est-à-dire du congé de maternité ininterrompu), la travailleuse reçoit l'intégralité de son salaire (généralement son revenu moyen de l'année civile précédente). Après quoi, les prestations lui sont versées sur une base différente. En effet, le montant qu'elle recevra sera fonction du fonds accumulé par l'entreprise dans laquelle elle travaille. Le revenu d'une entreprise particulière est géré

par les ouvriers qui imputent les dépenses de production et les obligations sociales du fonds, distribuent les sommes parmi les ouvriers pour le revenu personnel et la consommation commune. Ainsi, une femme qui travaille à mi-temps jusqu'à ce que son enfant soit âgé d'un an bénéficie de cette distribution des fonds pour son revenu personnel au cours de cette période. Les mères qui travaillent quatre heures par jour entre le premier et le troisième anniversaire de leur enfant ont droit à un revenu personnel proportionnellement au travail effectué.

Apparemment, ce système est moins que satisfaisant. En effet, les femmes qui travaillent ont tendance à être concentrées dans des secteurs moins profitables de l'économie, par exemple le textile, où leurs revenus personnels sont inférieurs. Par ailleurs, selon certaines sources, «le faible revenu dans les entreprises où le nombre de femmes prédomine est une conséquence des dépenses supplémentaires (embauche de nouveaux travailleurs) et du remplacement des travailleuses en congé de maternité, pendant qu'elles s'occupent d'enfants malades, etc». Des efforts sont déployés pour trouver un moyen de transférer ces dépenses des entreprises à la société et aux fonds sociaux. Il y a bien entendu certains pourparlers de nos jours quant à la possibilité de mettre en place des textes de loi uniformes en Yougoslavie sur les prestations de maternité et les congés payés. D'après une source, «il faudrait que les besoins soient adaptés aux ressources disponibles que les travailleurs affectent aux besoins de sécurité sociale lors de la distribution du revenu produit. Par ailleurs, certains problèmes comme la prolongation du congé de maternité devraient être envisagés de façon plus générale, de même qu'il faudrait tenir compte du fait que la reproduction biologique est une partie intégrante de l'élargissement de la force productive de la société et que par conséquent la charge de la reproduction biologique ne devrait pas uniquement être supportée par la famille (ou principalement la mère), mais qu'il faudrait élargir les soins sociaux pour les enfants».

Les lois du travail dans toutes les provinces yougoslaves donnent aux pères le droit de prendre la partie prolongée du congé de maternité lorsque la mère de l'enfant est d'accord. Le père peut utiliser la partie ininterrompue du congé de maternité mais uniquement dans des cas d'urgence, par exemple lorsque la mère décède ou abandonne l'enfant.

2.2 Pays nordiques

En Suède, le régime de congés de maternité et de congés parentaux payés est fondé sur un principe que le gouvernement reconnaît comme «révolutionnaire et irréaliste aux yeux de nombreux autres pays[19]». Dans un rapport présenté en 1968 aux Nations unies et portant sur la condition féminine en Suède, le gouvernement suédois expose ainsi son objectif:

> «Tous les individus, peu importe leur sexe, doivent avoir les mêmes chances en ce qui concerne l'éducation et l'emploi, mais ils doivent en principe avoir la responsabilité de leur entretien personnel, et ils doivent aussi partager la tâche d'élever les enfants et d'entretenir la maison... L'idée voulant que le mariage soit un soutien financier pour les femmes doit être

> rejetée... L'obligation traditionnelle qui incombe à l'homme de subvenir aux besoins de sa femme doit faire place à la responsabilité conjointe de subvenir aux besoins des enfants. Cette attention à l'égard des enfants doit se manifester également par une plus grande participation du père à leur surveillance et à leur éducation»[20].

Tous les pays nordiques dont nous allons parler dans la présente section se sont fortement engagés à encourager le partage des tâches ménagères entre les parents, ce qui est considéré non seulement comme une étape essentielle vers l'égalité des femmes mais également comme un élément vital du bien-être de l'enfant.

Le vaste programme de prestations parentales en Suède a longtemps été pris comme modèle dans d'autres pays industrialisés en ce qui a trait à leur politique sur les congés parentaux payés. Malgré le peu de succès remporté par les gouvernements pour encourager les hommes à partager les tâches ménagères, la politique est structurée de façon que la participation des deux parents soit possible. Les programmes conçus dans de nombreux autres pays (y compris au Canada) dressent de sérieuses barrières à un tel partage des tâches du fait qu'ils précisent que les prestations ne peuvent être versées qu'aux mères. Kamerman et Kahn (1981)[21] ont souligné que «les Suédois sont convaincus que la participation des femmes à la population active serait profitable aux femmes, à leur mari et à leurs enfants, et que les politiques suédoises sont conçues à cet effet». Les politiques en vigueur dans les autres pays nordiques reposent sur des principes identiques, et on a également tendance à croire que le fait que les hommes ont également droit aux congés permet d'éviter toute discrimination contre les femmes aussi bien au lieu de travail qu'à la maison.

Il est intéressant de noter que malgré les forts pourcentages de femmes des pays nordiques qui font partie de la population active, de très forts pourcentages de femmes qui travaillent sont employées dans des emplois à temps partiel (sauf en Finlande). En 1981, 69 % des femmes adultes (âgées de 15 à 64 ans) faisaient partie de la population active en Finlande, 72 % au Danemark, 64 % en Norvège et 75 % en Suède[22]. Au cours de cette même année, 8 % seulement des femmes employées en Finlande occupaient des emplois à temps partiel, 44 % au Danemark, 54 % en Norvège et 46 % en Suède[23]. À titre de comparaison, signalons qu'au cours de cette même année, 32 % des femmes employées au Canada et 24 % aux États-Unis travaillaient à temps partiel. (Par travail à temps partiel on entend un travail pour lequel les heures normales sont inférieures à 30 heures par semaine au Canada et en Finlande, et inférieures à 35 heures par semaine en Norvège, en Suède et aux États-Unis. Au Danemark, les travailleuses à temps partiel sont celles qui se sont déclarées comme étant à temps partiel au moment de l'enquête.)

Il n'y a pas véritablement d'explication au fort pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel dans la plupart des pays nordiques. Dans le cas de la Suède, on a prétendu qu'en raison du système fiscal «il était économiquement avantageux pour la famille dans son ensemble que la femme travaille à temps partiel plutôt qu'à temps plein»[24]. Dans tous les cas, la durée du travail à temps partiel peut avoir certaines répercussions sur la façon dont le congé parental payé est utilisé.

2.2.1 Danemark[25]

Bien que le Danemark soit un État membre de la Communauté économique européenne (CEE), nous l'avons inclus dans les pays nordiques puisque ses programmes en ce qui a trait aux prestations de maternité ressemblent davantage à ceux des autres pays nordiques qu'à ceux des pays de la CEE.

De nouvelles mesures relatives aux congés parentaux ont été mises en application au Danemark en juillet 1984 et sont nettement plus avant-gardistes que celles d'autres pays comparables de la CEE. Selon une source[26], les changements sont surprenants en ce sens qu'ils ont été mis en place par un gouvernement de coalition centre droite qui s'était engagé à apporter le moins possible de modifications législatives se traduisant par des frais pour les employeurs. Toutefois, l'inspiration de ces mesures est venue des libéraux radicaux, groupement politique qui ne fait pas partie de la coalition au pouvoir, mais dont l'appui est recherché par les partis gouvernementaux. La loi sur les congés parentaux était la condition «sine qua non» pour l'appui des libéraux au budget si controversé de la coalition présenté à l'automne 1983.

Les changements entreront en vigueur en deux temps: les droits aux congés intérimaires ont été mis en application le 1er juillet 1984, et les changements seront entièrement complétés le 1er juillet 1985. Cette mise en application en deux étapes est destinée à limiter l'augmentation des dépenses de l'État et permettra la mise en place graduelle du programme. Ces changements ont pour objectif de prolonger la durée du congé et de permettre aussi bien aux pères qu'aux mères de toucher les prestations.

Une fois les changements mis en application, les dispositions relatives aux congés parentaux payés seront les suivantes:

i) Les employées auront droit à un congé payé de quatre semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant.

ii) Après la naissance de l'enfant, les parents auront droit à 24 semaines de congé (20 semaines jusqu'au 1er juillet 1985) dont dix semaines au maximum (ou six semaines jusqu'en juillet 1985) peuvent être prises par le père après la 14e semaine qui suit la naissance. Un seul des parents peut prendre congé.

iii) Les pères auront également droit à une période de congé de paternité de deux semaines aussitôt après la naissance de l'enfant.

iv) À l'exception de la période de congé prénatal, toutes les dispositions ci-dessus relatives au congé payé s'appliqueront également en cas d'adoption d'un enfant, peu importe l'âge de ce dernier. Ainsi, en cas d'adoption, rien n'empêchera le père de prendre une partie du congé.

Les prestations durant la période de congé s'élèveront essentiellement à 90 % du salaire normal (sous réserve de certains maxima), bien qu'il existe toutefois une formule plutôt compliquée qui fait la distinction entre

les travailleuses manuelles et non manuelles. Avant les changements, les travailleuses manuelles recevaient 90 % des gains moyens des quatre semaines précédentes (avant de prendre le congé), ce montant provenant du fonds de sécurité sociale. Les travailleuses non manuelles, quant à elles, étaient assujetties à la loi sur l'emploi de 1971 qui obligeait leurs employeurs à leur verser 50 % de leur salaire normal pendant un congé de maternité total de cinq mois. Les autorités responsables des questions de sécurité sociale ont comblé la différence entre le paiement de l'employeur et la prestation hebdomadaire maximale, et remboursé l'employeur de la partie de la prestation qu'il avait déjà versée aux travailleuses.

En vertu du nouveau système, les travailleuses manuelles seront toujours en mesure de réclamer toutes leurs prestations (90 % des gains moyens) à partir du système de sécurité sociale. Les employées non manuelles seront toujours assujetties à la loi de 1971, et continueront de recevoir des prestations pour les cinq premiers mois du congé tel que décrit ci-dessus. Les employées qui ne sont pas assujetties à la loi de 1971, réclameront toutes leurs prestations par l'intermédiaire du système de sécurité sociale. Certaines sources ont avancé que ce système de paiement compliqué sera probablement simplifié dans un proche avenir.

La nouvelle loi précise le préavis qu'un employé doit donner à son employeur avant de prendre le congé et avant de retourner au travail. La loi ne précise toutefois pas la façon dont les parents peuvent se partager le congé et en théorie il semblerait que ce congé puisse être découpé en jours, en parties de semaines etc., comme le désirent les parents. Devant les problèmes pratiques que cela risque de causer aux employeurs, on s'attend à ce que cette partie du programme soit clarifiée d'ici très peu de temps.

Il n'existe apparemment aucune obligation quant à la durée de service pour les travailleurs qui désirent se prévaloir d'un congé parental payé.

2.2.2 Finlande[27]

Les amendements apportés en 1981 à la Loi sur l'assurance-maladie de la Finlande ont permis d'augmenter la durée du congé de maternité payé à 11 semaines. Depuis 1978, les pères, tout comme les mères, pouvaient prendre un congé payé. Depuis les amendements apportés en 1981, un congé de maternité payé peut être pris 48 jours avant la date prévue de la naissance (au lieu de 24 jours auparavant) et pour une durée de 234 jours après la naissance de l'enfant. Dans certaines circonstances, le congé postnatal peut être prolongé à 300 jours (congé rémunéré), plus six mois supplémentaires non payés mais avec toutefois la garantie de conserver son emploi.

Les pères peuvent prendre de 6 à 12 jours de congés payés immédiatement après la naissance d'un enfant et ce congé est déduit de la période totale du congé de maternité (précisée ci-dessus). Par ailleurs, après les 100 premières journées du congé de maternité de la mère, le père peut décider de prendre 75 ou 100 jours de congés payés au lieu de la mère. Lorsque les pères ont pour la première fois eu droit aux prestations,

environ 12 % de ceux qui y avaient droit prirent effectivement ce congé payé. En 1982, ce pourcentage était passé à 21 %.

La période totale du congé payé en cas d'adoption est de 234 jours.

Les prestations sont calculées d'après les gains reconnus du travailleur pour l'année fiscale précédente et étaient égales à 80 % des gains pour les 100 premiers jours et à 70 % par la suite, l'allocation quotidienne maximale étant fixée à 27,50 markkaa (1 $ américain = 4,60 markkaa).

Toutefois, à compter du mois d'avril 1983, les prestations ont été augmentées et représentent dorénavant 80 % des gains pour l'intégralité de la période de congé (ces prestations sont toutefois considérées comme un revenu imposable, ce qui n'était pas le cas auparavant).

Dans le secteur public, les deux parents ont le droit de prendre un congé pour s'occuper d'un enfant malade, alors que dans le secteur privé ce sont généralement les femmes qui ont ce droit.

2.2.3 Norvège[28]

Au cours des dix dernières années, les programmes de congés de maternité payés en Norvège permettaient aux pères de prendre un congé payé lors de la naissance d'un enfant de même que lors de la maladie d'un enfant. Le programme norvégien inclut dorénavant les dispositions suivantes:

i) Les femmes enceintes ont droit à un congé d'une durée maximale de 12 semaines durant la grossesse.

ii) Une mère est tenue de prendre six semaines de congé après la naissance d'un enfant, à moins qu'elle ne produise un certificat médical prouvant qu'il entre dans son intérêt de reprendre son travail.

iii) Un père a le droit de prendre deux semaines de congé lors de la naissance d'un enfant, à condition qu'il vive avec la mère et consacre le temps nécessaire pour s'occuper de la famille et du foyer.

iv) Les parents ont droit à un autre congé durant la première année de l'enfant, à la condition que la durée totale du congé pris conjointement par les deux parents ne dépasse pas un an.

v) Les prestations à 100 % des gains normaux sont versées à partir du Fonds d'assurance nationale pour une période de 108 jours. Au moins 36 jours doivent être pris après l'accouchement. Un parent doit être assuré (c'est-à-dire qu'il doit cotiser au fonds) et doit avoir occupé un emploi rémunéré soit à titre d'employé soit à titre de travailleur indépendant pour une période totale de six mois au cours des dix mois précédant l'accouchement.

vi) Si la mère reprend son travail avant d'avoir reçu une allocation de maternité pour 108 jours, les prestations pour la période restante sont versées au père, s'il est à la maison et qu'il s'occupe de l'enfant. Par contre, si les deux parents ne s'occupent pas de l'enfant, l'allocation peut être versée à toute autre personne qui s'en occupe à leur place. Les pères sont assujettis à la même période de carence pour les prestations que les mères et, par ailleurs, un père qui désire se prévaloir du congé payé doit avoir travaillé pendant au moins 14 jours immédiatement avant de prendre le congé. Le père ne peut recevoir l'allocation de maternité pendant plus de 72 jours.

vii) Les mères (ou pères) qui retournent travailler à temps partiel reçoivent une allocation de maternité réduite.

viii) L'un des deux parents peut réclamer jusqu'à dix jours par année civile à raison de 100 % du salaire pour s'occuper d'un enfant de moins de 10 ans qui est malade. Ce congé peut également être pris si la gardienne ou le gardien habituel de l'enfant est malade.

ix) Les chefs de famille monoparentale ou l'un des deux parents des familles biparentales lorsque l'autre est infirme ou enfermé dans un établissement, peuvent réclamer jusqu'à 20 jours par année civile pour s'occuper de l'enfant malade.

x) Les travailleurs et travailleuses qui ont des obligations familiales peuvent également avoir droit à des heures de travail raccourcies et peuvent refuser d'effectuer des heures supplémentaires, à la condition que cet arrangement ne cause pas «certains inconvénients à l'entreprise».

xi) Les mères qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour avoir droit aux congés de maternité payés reçoivent néanmoins des prestations en espèces lors de l'accouchement; il existe par ailleurs d'autres prestations pour les chefs de famille monoparentale dans certaines circonstances ainsi que pour les enfants de parents au chômage.

Toutes les prestations sont versées à partir du fonds d'assurance nationale. Les cotisations proviennent de tous les travailleurs et sont calculées en fonction de leur revenu ouvrant droit à pension (d'une façon très semblable aux cotisations des travailleurs canadiens au Régime de pension du Canada ou au Programme d'assurance-chômage). Toutes ces prestations sociales y compris les pensions de retraite, les prestations de maladie, les prestations d'assurance-chômage, les pensions d'invalidité, les prestations de décès et les prestations de congés parentaux proviennent du même fonds. Pour avoir droit à des prestations en espèces de toutes sortes, un travailleur doit avoir travaillé pendant au moins trois ans. Les demandes de prestations, à l'exception toutefois de l'assurance-chômage, sont traitées par le Bureau d'assurance local.

Les prestations de maladie et de maternité, qui sont en fait un pourcentage du revenu, ne peuvent être inférieures ou supérieures à un certain montant.

2.2.4 Suède[29]

Le régime actuel prévoit trois types de congés parentaux:

i) Un congé parental payé est accordé à l'un ou l'autre ou aux deux parents à la naissance d'un enfant. Ce congé est de 180 jours payés à 90 % du salaire jusqu'à concurrence d'un certain maximum. Soixante de ces jours de congé peuvent être pris avant la naissance de l'enfant, mais dans ce cas seule la mère y a droit. Le régime prévoit aussi un congé postnatal obligatoire de 29 jours pendant lequel la mère doit rester à la maison (prestations à 90 % du revenu habituel).

Le reste des six mois de congé peut être pris par le père ou par la mère, mais les prestations sont habituellement versées à celui à qui la tâche de prendre soin de l'enfant incombe principalement. Le congé parental payé, qui est de 180 jours au maximum, doit être pris dans les 270 jours qui suivent la naissance de l'enfant.

Une allocation quotidienne minimale est versée pendant 270 jours aux mères qui ne font pas partie de la population active, à condition qu'elles aient adhéré à un régime d'assurance-maladie au moins 180 jours avant la naissance de l'enfant. (En Suède, les femmes au foyer peuvent bénéficier de l'assurance-maladie.)

En plus de ces dispositions, les pères ont indépendamment droit à un congé payé de 10 jours à la naissance d'un enfant, même si la mère reçoit déjà des prestations parentales pour le même enfant.

ii) Un autre congé payé de six mois peut être pris sous la forme de journées entières, de demi-journées ou de quart de journées à tout moment jusqu'à la fin de la première année où l'enfant entre à l'école, c'est-à-dire jusqu'à huit ans. (Une personne qui prend un quart de journée de congé travaille une journée de six heures.)

Les prestations pour les trois premiers mois pour cette partie du congé sont payées au même taux que celles des six premiers mois du congé parental (décrit à l'alinéa i) ci-dessus) c'est-à-dire à 90 % des gains jusqu'à un certain montant. Pour les trois derniers mois du congé, le montant de la prestation quotidienne est calculé selon un taux uniforme.

iii) Chaque famille a également droit à 60 jours au maximum de congés payés supplémentaires par enfant et par année lorsqu'un enfant ou la gardienne ou le gardien habituel de l'enfant est malade. Les prestations sont également calculées à raison de 90 % des gains assurables (le montant maximum étant le même que celui des autres prestations). Cette partie du congé qui ne peut être prise que jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant, peut également être utilisée pour d'autres obligations familiales, par exemple prendre des rendez-vous auprès de services de santé pour l'enfant ou assister à des activités pré-scolaires auxquelles l'enfant participe.

En Suède, les congés parentaux sont administrés par le bureau régional d'assurance sociale sous la supervision de la Commission nationale d'assurance sociale. Ils sont financés conjointement par les employeurs et le gouvernement, les employés n'ayant aucune cotisation à verser. Les employeurs paient 75 % du coût du régime sous la forme d'une taxe de 7 % sur la masse salariale. Les autres 25 % viennent des recettes générales de l'État. Les personnes qui travaillent à leur compte peuvent contribuer au régime suivant la même formule que les employeurs.

Les employés qui veulent profiter des deux premiers régimes de congés parentaux décrits plus haut doivent donner un avis d'au moins 30 jours à leur employeur avant le début et la fin de leur congé. Ils n'ont pas le droit de prendre le congé en périodes irrégulières de courte durée. Dans tous les cas, le père ou la mère ne peuvent prendre plus de deux périodes de congé distinctes.

Lorsque les prestations furent accordées pour la première fois aux pères en 1974, 2 % seulement de ceux qui y avaient droit s'en prévalurent. Toutefois, en 1984, ce nombre était passé à 22 %. En moyenne, les pères prennent un total de 46 jours de congé durant la première année de l'enfant. Il est beaucoup plus commun pour les hommes de prendre des congés pour s'occuper d'un enfant malade; environ la moitié des jours de congé pris pour s'occuper d'enfants malades le sont par des hommes. Environ 80 % de tous les pères prennent le congé de 10 jours auquel ils ont droit lors de la naissance de leur enfant.

Toutefois, le fait que si peu de pères prennent le congé parental semble susciter certains mécontentements, et on a suggéré de modifier la loi pour préciser que le congé payé peut être équitablement partagé entre les deux parents. Une telle proposition qui reviendrait à imposer un «quota» de congés pour chaque parent, a soulevé des oppositions sous prétexte que les circonstances varient énormément d'une famille à l'autre.

Le gouvernement suédois n'en a pas moins nommé un groupe qu'il a chargé de se pencher sur la situation, ce groupe étant composé de représentants du monde du travail, des syndicats et du gouvernement. Il devra présenter un rapport au début de l'année 1985 accompagné de recommandations pour «transformer le rôle traditionnel de l'homme en faveur de l'égalité des sexes».

2.3 Communauté économique européenne[30]

La Commission des communautés européennes (organe directeur de la Communauté économique européenne) a arrêté toute une série de propositions détaillées sur les congés parentaux payés, lesquelles ont été présentées au Conseil des ministres de la CEE en novembre 1983. Ces propositions font partie du Programme d'action en faveur de l'égalité de la CEE et sont destinées à servir de Directive pour l'ensemble de la communauté aux États membres[31].

Ce projet de directive sur les congés parentaux fait la différence entre le congé de maternité proprement dit (qui suit immédiatement la naissance d'un enfant) et le congé prolongé, et les prestations en ce qui a

trait au soin des enfants en bas âge (voir les définitions aux pages 4-6). Cette directive prétend que le congé prolongé et les prestations constituent des conditions d'emploi qui devraient s'appliquer également aux travailleurs et aux travailleuses et qui, par conséquent, font partie des «conditions de travail» auxquelles le principe de traitement égal de la Directive sur le traitement égal de la CEE de 1976 s'applique. La Commission européenne est d'avis que la nouvelle directive sur les congés parentaux ajoutera des avantages très importants à la politique d'ensemble de la communauté sur le traitement égal des hommes et des femmes.

Dans sa proposition, la Commission avance plusieurs autres arguments pour justifier la mise en place de normes et de garanties en ce qui a trait aux congés parentaux et familiaux. Elle prétend que le partage des obligations familiales est une partie essentielle des stratégies pour améliorer l'égalité sur le marché du travail et mettre en place des politiques générales en matière de famille. Par ailleurs, la Commission avance que le congé parental est une forme d'absence du travail qui pourrait promouvoir une plus grande souplesse dans l'organisation des heures de travail. Elle suggère en outre que les nouveaux programmes de congés parentaux pourraient être un bon moyen, pour ceux et celles qui quittent l'école et qui n'ont pas de travail, d'acquérir une certaine expérience car ils pourraient être embauchés pour une période temporaire pour remplacer des parents qui ont pris un congé parental.

La Commission est parfaitement consciente du fait qu'elle risque d'être critiquée pour avoir proposé la mise en place d'un vaste programme de congés payés en cette période où la situation économique est difficile. Toutefois, elle avance que les coûts de ces mesures ne devraient pas être surestimés. Les coûts pourraient en effet varier selon le taux de remplacement des travailleurs en congé temporaire, et la réduction temporaire de la demande de centres et de services de garderie d'enfants en bas âge. En outre, la Commission insiste sur la contribution positive qu'apporterait d'après elle un programme de congés parentaux payés «au montant global que coûte à la société la garde et l'éducation des jeunes enfants». Elle considère ce facteur comme étant particulièrement important à une époque où il est nécessaire «de rassurer les jeunes travailleurs et travailleuses que leur vie professionnelle peut coexister avec leurs obligations familiales».

La Commission s'est par ailleurs dite préoccupée de ce que le congé parental risque d'être interprété comme un «moyen discret d'encourager le retrait permanent des mères qui travaillent de la population active». Elle suggère donc des garanties bien précises pour le parent qui travaille. Elle ajoute toutefois que la façon dont le congé parental a été conçu dans les pays membres jusqu'à présent est parfois discriminatoire envers les pères qui travaillent, et que dans certains cas ce congé a été à tort assimilé au congé de maternité. L'objectif de la nouvelle directive est donc de mettre en place des dispositions statutaires communes à l'ensemble de la Communauté. Son intention est de s'appliquer à tous les salariés, c'est-à-dire aux hommes et aux femmes, qui travaillent à plein temps et à temps partiel, les congés et prestations des travailleurs et travailleuses à temps partiel étant calculés au prorata.

Les propositions fondamentales de cette directive sont les suivantes:

i) Un congé parental devrait être accordé «afin de permettre à un parent qui travaille de rester à la maison et de s'occuper seul de son enfant ou d'en avoir la garde principale». Le travailleur ou la travailleuse devrait être tenu de donner à l'employeur un préavis suffisant avant de prendre son congé.

ii) Une période garantie minimale d'au moins trois mois est précisée, des congés plus longs étant toutefois accordés aux familles monoparentales ou aux familles biparentales ayant des enfants handicapés.

iii) Le congé payé ne serait accordé que jusqu'à l'âge de deux ans de l'enfant (ou bien de cinq ans dans le cas d'un enfant handicapé). Ce congé devrait être pris sous la forme d'une période continue, soit à temps plein soit à temps partiel après accord entre la personne concernée et son employeur. Les périodes de congé ouvrent droit à pension aux fins de la sécurité sociale et d'autres avantages sociaux.

iv) Les prestations ou allocations de congés parentaux devraient être versées à partir des fonds publics, pour éviter toute nécessité de paiement direct de la part des employeurs et ainsi toute répercussion négative sur l'embauche de jeunes travailleurs et travailleuses de remplacement pour une période temporaire. La Commission est d'avis qu'il faudrait encourager le recrutement de jeunes chômeurs et chômeuses à titre de remplacement temporaire.

v) Les travailleurs et travailleuses devraient être en mesure de réclamer un nombre minimum de jours de congés payés chaque année pour des raisons familiales urgentes comme la maladie d'un enfant ou celle de la personne qui s'en occupe normalement. Le nombre de jours pourrait être augmenté pour les familles monoparentales ou bien les familles ayant au moins trois enfants. Le «congé pour obligations familiales» compterait comme période de congé payé supplémentaire aux fins des contributions au régime de sécurité sociale, des allocations, etc.

vi) La directive ne précise pas le montant des prestations pour la période du congé parental mais suggère qu'il devrait être adéquat de façon à inciter l'un ou l'autre des parents à prendre le congé dans l'intérêt de l'enfant.

Tout comme les autres directives de la CEE sur l'égalité, celle-ci comporte des dispositions pour protéger les travailleurs et travailleuses contre des représailles s'ils se prévalaient de leurs nouveaux droits. La directive précise en particulier qu'il faudrait prévoir des mesures de protection «contre le renvoi par l'employeur à la suite de mesures prises par le travailleur ou la travailleuse destinées à assurer le respect des dispositions de la directive».

Aucune date n'a toutefois été fixée quant à la mise en application de cette directive, mais il a été suggéré aux États membres de respecter les dispositions de la directive d'ici quatre ans et de prendre les mesures nécessaires. Une fois la directive mise en place, les États membres seraient tenus de faire un rapport à la Commission tous les trois ans. Par ailleurs, des rapports seraient régulièrement présentés sur le développement d'un réseau de garderies d'enfants publiques.

Parmi les pays de la Communauté économique européenne, seul le Danemark (dont le programme a déjà été détaillé dans le présent document) a un programme de congés parentaux payés semblable à celui prévu dans la Directive de la CEE. Lorsque son programme élargi sera entièrement mis en application en juillet 1985, des congés payés à 90 % des gains habituels (jusqu'à concurrence du maximum des gains assurables) seront accordés à l'un ou l'autre des parents pour une période de 24 semaines après la naissance d'un enfant. Dans les autres pays de la CEE, seules les mères peuvent se prévaloir d'un congé payé. Toutefois, le montant des prestations est généralement bon, la République fédérale d'Allemagne (RFA) et les Pays-Bas versant des prestations égales à 100 % des gains, la France et le Royaume-Uni des prestations à 90 %, la Belgique, l'Italie et l'Irlande des prestations à 80 % et la Grèce des prestations égales à 50 % des gains.

La durée du congé de maternité payé varie entre six semaines au R.-U. et cinq mois en Italie. Des neuf pays de la CEE, seule la Grèce, les Pays-Bas et le R.-U. accordent un congé payé inférieur au minimum de trois mois suggéré dans la Directive de la CEE.

Les dispositions relatives aux congés de maternité payés des pays de la CEE (à l'exclusion du Danemark) sont résumées ci-après.[32]

2.3.1 Belgique[33]

Il n'existe aucune disposition statutaire générale en Belgique accordant des congés parentaux aux mères ou aux pères pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Toutefois, le gouvernement a adopté un projet de loi, à la fin de l'année 1983, proposant un droit statutaire à un congé parental non payé d'une durée maximum de six mois, congé pouvant être pris par l'un ou l'autre des parents ou bien par les deux, durant l'année qui suit la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le retour au travail serait garanti et les employés pourraient par ailleurs choisir de travailler à temps partiel au cours de cette période, à condition que l'employeur ait déjà un horaire de travail à temps partiel. Deux propositions de loi ont par ailleurs été présentées à la même époque. L'une d'entre elles suggère d'obliger l'employeur à embaucher des travailleurs officiellement inscrits au chômage pour remplacer ceux qui prennent un congé parental. L'autre proposition de loi suggère un congé payé statutaire d'un à deux ans pour les parents à la naissance d'un troisième enfant. Au cours de ce congé, le contrat d'emploi du travailleur ou de la travailleuse serait suspendu et il ou elle pourrait réclamer des prestations de chômage à raison de 40 % du salaire minimum normal. L'employeur serait par ailleurs obligé de remplacer le travailleur ou la travailleuse par une personne inscrite au chômage.

Un comité mixte spécial du Conseil consultatif national du travail de la Belgique et du Comité des femmes au travail qui comprend des représentants des syndicats, des associations d'employeurs et de groupes d'intérêt, s'est penché sur le projet et les deux propositions de loi afin d'avancer des recommandations au ministre du Travail.

Toutefois, à l'heure actuelle, le congé de maternité payé de la Belgique prévoit des prestations à 80 % des gains pour une période de 14 semaines, dont six doivent être prises avant la date prévue de la naissance et huit après la date réelle de l'accouchement. Si la travailleuse choisit de rester au travail après la sixième semaine qui précède la date prévue de la naissance, la période de congé non utilisée peut être ajoutée au congé postnatal pour donner ainsi un total de 14 semaines.

Durant le congé de maternité, une travailleuse manuelle reçoit son salaire total de son employeur pour une semaine, et les prestations de la sécurité sociale s'élèvent à 79,5 % des gains pour les 13 autres semaines. Les travailleuses non manuelles reçoivent l'intégralité de leur salaire de leur employeur pour une période d'un mois, et des prestations de sécurité sociale à raison de 79,5 % des gains pour le restant du congé.

Il existe un plafond quant au montant des prestations et certaines limites relativement à la protection de l'emploi des mères en congé de maternité. Pour avoir droit à ces prestations, une femme doit avoir contribué au régime d'assurance sociale pendant six mois.

2.3.2 France

Le congé de maternité de 6 semaines avant la date prévue de la naissance et de 10 semaines après la date réelle de l'accouchement peut être pris par une travailleuse dès qu'elle présente un certificat médical à son employeur. Ce congé peut être prolongé de deux semaines si la mère a des jumeaux ou jumelles ou bien si cela est jugé nécessaire pour des raisons médicales. À la naissance d'un troisième enfant ou d'un autre enfant par la suite, la période de congé est de 8 semaines avant la naissance et de 18 semaines par la suite.

Durant le congé de maternité, la mère peut réclamer des prestations égales à 90 % du salaire normal (jusqu'à un montant maximal), prestations versées à partir des fonds de la sécurité sociale. En vertu d'autres lois, son emploi est protégé.

Les travailleuses qui ont au moins une année de service et qui désirent rester à la maison pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans peuvent prendre un congé non payé; toutefois, les dispositions ne s'appliquent qu'aux travailleuses d'entreprises employant plus de 100 personnes.

Pour avoir droit à un congé de maternité payé, une mère doit avoir été employée pendant 1 200 heures durant l'année précédente, et doit avoir contribué au régime d'assurance sociale pendant au moins dix mois avant la date prévue de l'accouchement.

Les prestations sont financées par les contributions des employeurs et des employés, la part de l'employeur étant de 10,25 % des salaires jusqu'à concurrence d'un certain montant, et de 2 % au delà de ce montant. La part des employés est de 2,5 %, puis de 1 %.

2.3.3 République fédérale d'Allemagne[34]

Une mère qui peut présenter un certificat médical a droit à un congé de maternité de six semaines avant la date prévue de la naissance et, après l'accouchement, jusqu'à la date à laquelle l'enfant est âgé de six mois. Les prestations qui sont versées à partir des fonds de l'assurance-maladie sont calculées selon un taux uniforme durant le congé. Ce montant est fixé à 25 marks par jour au maximum. Toutefois, durant les 14 premières semaines du congé, l'employeur verse la différence entre ces prestations et le salaire net moyen de la travailleuse.

L'emploi de la mère est protégé et celle-ci doit avoir travaillé pendant 12 semaines (emploi assuré) entre le 10e mois et le 4e mois qui précèdent l'accouchement.

Les prestations sont financées à partir des contributions de l'employeur et des employés et le gouvernement verse 400 marks au fonds d'assurance-maladie pour chaque bénéficiaire, plus le paiement intégral pendant au moins quatre mois.

La RFA envisage d'apporter des changements à son programme de prestations de maternité. Les petites entreprises seront en mesure de réclamer le remboursement des prestations de maternité versées à leurs employées; le gouvernement voit dans ce procédé un moyen d'alléger le lourd fardeau des prestations sur les entreprises. Ainsi, le 1er janvier 1986, le gouvernement mettra en application une «allocation de garde» d'un montant maximal de 600 marks par mois pour les dix premiers mois qui suivent la naissance de l'enfant. Cette allocation serait versée à l'un ou l'autre des parents pour lui permettre de rester à la maison et de s'occuper de l'enfant. L'allocation fait partie de la «répartition équitable des charges familiales», méthode déjà adoptée par la RFA, et prévoit des allégements fiscaux pour les familles à partir de 1986.

2.3.4 Grèce

En Grèce, une allocation de maternité équivalant à 50 % des gains, jusqu'à concurrence d'un montant maximum, est versée à une femme assurée pendant 42 jours avant et 42 jours après l'accouchement. Pour avoir droit à ses prestations, la mère doit avoir accumulé 200 jours de travail et versé des contributions durant les deux années précédentes.

Les prestations sont financées à partir des contributions des employeurs et des employés, le gouvernement versant une subvention annuelle pour combler tout déficit.

2.3.5 Irlande

Un congé de maternité de 14 semaines consécutives (pouvant être pris comme le désire la travailleuse, à condition qu'au moins 4 semaines soient prises avant et 4 semaines après la date prévue de l'accouchement) peut être pris sur présentation d'un certificat médical et préavis suffisant à l'employeur. Un autre congé de 4 semaines peut également être pris à condition que la travailleuse donne un préavis suffisant à son employeur.

Des prestations équivalant à 80 % du salaire moyen durant l'année fiscale précédente peuvent être réclamées par l'intermédiaire du programme de sécurité sociale. Un montant hebdomadaire minimum est garanti.

Pour avoir droit à ces prestations, une femme doit avoir versé des contributions pendant 26 semaines au cours des 12 mois précédents, ou bien pendant 26 semaines durant l'année fiscale qui précède l'année civile au cours de laquelle les montants des prestations doivent être versés.

Les prestations sont financées à partir des contributions des employeurs et des employés, et le gouvernement absorbe la différence entre le montant des contributions et le coût des prestations.

2.3.6 Italie

Sur présentation d'un certificat médical à l'employeur, la travailleuse peut prendre un congé de maternité de 8 semaines avant la date prévue de la naissance et de 12 semaines après la date de l'accouchement. En cas de complications médicales ou bien si un inspecteur du travail juge que le milieu de travail est nuisible à la santé de la femme enceinte ou de son enfant, le congé de maternité peut commencer plus de 8 semaines avant la date prévue de la naissance.

Les prestations s'élèvent à 80 % du salaire normal, jusqu'à concurrence du maximum des gains assurés, et sont versées par la sécurité sociale.

Un congé supplémentaire de six mois rémunéré à 30 % du salaire moyen peut être pris jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. Par ailleurs, une femme peut également prendre un congé payé si son enfant est malade et qu'il a moins de trois ans. Ces congés et absences supplémentaires peuvent être pris par le père s'il a la garde exclusive de l'enfant ou bien s'il remplace la mère pour s'occuper de celui-ci.

Les prestations sont financées à partir des contributions des employeurs et des employés, les employeurs versant entre 12 % et 17 % des gains assurables (selon le secteur industriel) et les employés 1 % seulement. Les régions, provinces, communes et autres établissements publics en Italie doivent également contribuer à ce fonds.

Apparemment, il n'y a pas de période minimum d'affiliation pour avoir droit aux prestations.

2.3.7 Pays-Bas

Un congé de maternité de 6 semaines avant la date prévue de la naissance et de 6 semaines par la suite peut être pris sur présentation d'un certificat médical à l'employeur ou à un service de la sécurité sociale. Le congé qui suit l'accouchement peut être prolongé si des raisons médicales l'exigent.

Durant le congé de maternité, les travailleuses ont le droit de recevoir leur salaire normal de leur employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum quotidien, montant que l'employeur peut par la suite réclamer aux services de la sécurité sociale.

Il n'existe aucune disposition statutaire pour d'autres genres de congés parentaux, bien qu'un conseil consultatif national ait été chargé d'avancer des recommandations pour une loi éventuelle.

Aucune norme d'admissibilité n'est précisée, et les prestations sont financées à partir des contributions des employeurs et des employés, le gouvernement versant une subvention annuelle fixe (indexée) pour l'assurance générale.

2.3.8 Royaume-Uni[35]

Toute travailleuse ayant au moins deux années de service peut prendre un congé de maternité de 11 semaines au maximum avant la date prévue de la naissance et de 29 semaines après l'accouchement. Au cours de ce congé, la travailleuse a droit à six semaines de prestations de maternité versées par son employeur, à raison de 90 % de son salaire hebdomadaire normal, moins l'allocation de maternité de l'État à taux fixe. L'employeur peut réclamer l'intégrité de ce montant au State Maternity Fund. Les allocations de sécurité sociale à taux fixe sont versées pendant 18 semaines aux travailleuses qui ont fait des contributions suffisantes au régime d'assurance. (En d'autres termes, la mère touche 6 semaines à 90 % de son salaire normal et 12 semaines de prestations à taux fixe.)

Il n'existe aucune disposition statutaire pour d'autres genres de congés parentaux.

Les prestations sont financées par les contributions des employés et des employeurs, mais le gouvernement contribue pour environ 80 % du montant. Pour y avoir droit, une travailleuse doit compter au moins 50 semaines d'emploi assuré.

Il est bon de noter que le fonds ne versera des prestations qu'aux femmes qui ont au moins deux années de service avec le même employeur. Les employeurs qui décident de verser des prestations de maternité aux femmes ayant moins de deux années de service ne pourront réclamer aucune partie du salaire au Maternity Fund. Certains employeurs, particulièrement dans le secteur public, versent des prestations supplémentaires aux travailleuses en congé de maternité, mais retiennent le paiement et ne le versent qu'à condition que la femme retourne au travail après son congé.

Seules les femmes qui ont deux années de service avec le même employeur ont le droit de récupérer leur emploi après le congé de maternité.

2.4 Autres pays

Un certain nombre d'autres pays offrent des congés de maternité payés pour des périodes de diverses durées. À des fins de comparaison, nous résumons ci-après les programmes en vigueur dans cinq pays.

2.4.1 Autriche

Un congé de maternité payé (uniquement pour les mères) à la naissance ou à l'adoption d'un enfant est accordé pendant 8 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après (ou 12 semaines dans des cas spéciaux).

Des prestations équivalant à 100 % du salaire hebdomadaire sont versées, jusqu'à concurrence des gains assurables. Le gouvernement verse 50 % des coûts, le restant provenant des contributions des employeurs et des employés, soit 25 % chacun.

Une autre année de congé payé peut être prise par toutes les mères après leur congé de maternité payé, durant laquelle des prestations sont versées à un taux fixe. Les mères seules reçoivent des prestations plus élevées que les mères mariées.

Pour avoir droit aux prestations, les mères doivent avoir occupé pendant 52 semaines un emploi assuré au cours des deux dernières années. Pour les mères âgées de moins de 21 ans, la période de carence est de 20 semaines.

2.4.2 Islande[36]

Au début de l'année 1981, l'Islande a mis en place un régime de prestations de congés parentaux. Des prestations à taux fixe indexées tous les trimestres au coût de la vie sont ainsi versées pour une période d'un mois au plus avant la naissance et de deux mois après celle-ci. Si les deux parents sont d'accord, le père peut recevoir les prestations durant le troisième mois.

Les parents doivent avoir travaillé 1 032 heures ou plus au cours des 12 mois précédents pour y avoir droit. Le montant des prestations est diminué si la durée du service est inférieure à celle susmentionnée. En cas de maladie de la mère, si celle-ci donne naissance à deux enfants ou plus, ou bien si le nouveau-né est malade et a besoin de soins supplémentaires, le congé peut être prolongé jusqu'à quatre mois. Les parents adoptifs et les parents nourriciers peuvent réclamer le congé pour un enfant de moins de cinq ans pendant une période de deux mois.

2.4.3 Israël

Les mères biologiques et adoptives peuvent prendre pendant 12 semaines, y compris 6 semaines avant la naissance, un congé payé à 75 % du salaire hebdomadaire (selon le salaire versé au cours des trois mois précédant le congé). (En cas de décès de la mère à la naissance ou durant la première année de l'enfant, le père peut bénéficier de certains droits.)

Pour y avoir droit, les mères doivent avoir travaillé 10 mois au cours des 14 derniers mois ou bien 15 mois au cours des 22 derniers mois. Le montant des prestations est diminué si elles ne peuvent remplir ces conditions.

Les prestations sont financées à partir des contributions des employeurs et de celles des employés.

2.4.4. Portugal[37]

Des congés payés à 100 % du salaire précédent peuvent être pris pour une période de 90 jours. En 1982, le gouvernement a annoncé que le père ou la mère pouvaient prendre un congé parental pour élever un enfant. (Aucun détail n'a pu être obtenu.)

2.4.5 Espagne

Sur présentation d'un certificat médical à l'employeur, un congé de maternité de 6 semaines avant la date prévue de la naissance et de 8 semaines après la date de l'accouchement peut être pris. Si la travailleuse choisit de rester au travail au delà de la sixième semaine qui précède la date prévue de la naissance, le congé peut être pris après l'accouchement ce qui donne un total de 14 semaines.

Les travailleuses peuvent réclamer des prestations auprès de la sécurité sociale à raison de 75 % des gains assurés du mois précédent.

Le père ou la mère peut prendre un congé non payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de trois ans. Un travailleur ou une travailleuse qui s'occupe d'un enfant de moins de six ans peut travailler selon des heures réduites (son salaire étant calculé en proportion).

2.5 États-Unis

Comme nous l'avons déjà dit, les États-Unis n'ont aucun programme national de congés de maternité ou de congés parentaux payés, ni de dispositions statutaires nationales pour ces congés. Nombre d'employeurs, et particulièrement les plus grandes entreprises, accordent des congés; les femmes sur le marché du travail qui prennent un congé de maternité peuvent réclamer des prestations en vertu d'un programme d'assurance-invalidité et d'assurance-maladie de l'employeur.

La Pregnancy Discrimination Act adoptée en 1978, a modifié la Civil Rights Act de 1974 de façon que «dans le cas de la grossesse, de l'accouchement ou de tout état y étant relié, les femmes soient traitées de la même façon que toute autre personne incapable de travailler en raison de son état, et ce pour toutes les questions relatives à l'emploi, y compris le versement de prestations dans le cadre du régime d'avantages sociaux». En d'autres termes, lorsque l'employeur a une assurance-invalidité pour les employés, la grossesse doit être incluse.

Les employeurs américains se trouvaient alors face à la nécessité de compenser les pertes salariales des employées en congé de maternité (ce qui revenait à leur accorder un congé de maladie payé), et d'assumer les frais médicaux et hospitaliers résultant de leur grossesse. Au Canada, ces frais sont payés par les régimes provinciaux d'assurance-maladie.

La Pregnancy Discrimination Act a été fortement contestée tant par le monde des affaires que par celui des assurances parce que, estimait-on, l'inclusion de la grossesse dans l'assurance-invalidité entraînerait des dépenses astronomiques. Toutefois, des estimations indépendantes des coûts n'ont pas appuyé de telles déclarations[38].

L'inclusion du congé de maternité payé dans les programmes d'assurance-invalidité présente un certain nombre d'inconvénients. La durée du congé et le montant des prestations peuvent en effet être limités. (La plupart des régimes privés d'assurance-invalidité au Canada limite en effet les prestations à 66 2/3 % ou au maximum à 75 % des gains.) Par ailleurs, il n'y a aucune possibilité d'inclure les pères, tout au moins tant que les programmes seront structurés comme ils le sont actuellement.

Le plus gros inconvénient du programme d'assurance-invalidité est peut-être le manque de protection. On a en effet évalué[39] que 60 % des femmes sur le marché du travail ne sont pas protégées par une assurance-invalidité par l'intermédiaire de leurs employeurs. Par ailleurs, la Pregnancy Discrimination Act ne s'applique pas aux entreprises ayant moins de 15 employés et selon des statistiques du U.S. Bureau of Census, 20 % de toutes les employées travaillent dans de telles entreprises.

Quelques grandes entreprises américaines, particulièrement de nouvelles compagnies dans les domaines de la haute technologie et de l'informatique désireuses d'attirer des travailleuses, offrent des congés de maternité payés. Une récente enquête des 1 300 plus grandes entreprises a révélé que 9 % d'entre elles offraient des congés de paternité aux employés et que 26 % étaient favorables à cette idée[40].

3. LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX PAYÉS AU CANADA[41]

En vertu de la plupart des lois du travail fédérales et provinciales, les femmes au Canada ont droit à 17 ou 18 semaines de congés de maternité. Diverses normes d'admissibilité sont précisées et la protection de l'emploi est assurée selon que l'employée répond aux normes ou pas. Il n'existe aucune disposition statutaire pour que le congé soit payé. Toutefois, depuis 1971, grâce au programme d'assurance-chômage, des prestations de maternité sont versées.

Les prestations sont de l'ordre de 60 % du salaire normal de l'employée et sont payées pendant une période de 15 semaines, après une période de carence de deux semaines. Le maximum des gains assurables pour 1985 est de 460 $ par semaine, ce qui signifie que le montant maximum de la prestation, qui est de 60 % de ce dernier, est de 276 $ par semaine. Toutefois, du fait qu'en moyenne les femmes gagnent moins que le montant maximum des gains assurables, la plupart reçoivent des prestations inférieures au maximum durant leur congé de maternité. La prestation hebdomadaire moyenne versée aux femmes en congé de maternité en 1983 était de 169 $, soit 73 % du maximum des prestations hebdomadaires (de 231 $) pouvant être versées au cours de cette année[42].

Les montants fixés pour les prestations de maternité du programme d'assurance-chômage sont les mêmes que ceux des prestations de chômage normales, quoique les périodes de carence soient différentes. Pour avoir droit aux prestations de chômage, une personne doit avoir été employée et avoir versé des contributions entre 10 et 14 semaines au cours des 52 semaines précédentes, selon la région où elle travaille. La période de carence la plus courte s'applique aux régions où le chômage est élevé et où il pourrait être difficile à une personne d'accumuler le nombre de semaines minimum pour avoir droit aux prestations.

Toutefois, pour avoir droit aux prestations de maternité, une femme doit avoir travaillé pendant 20 semaines au cours des 52 semaines précédentes. La période de référence de 20 semaines (ou «norme d'admissibilité» comme on l'appelle parfois) s'applique également aux personnes qui désirent réclamer des prestations de maladie par l'intermédiaire du programme d'assurance-chômage. Apparemment, la plus grande période de carence est destinée à s'assurer que les bénéficiaires de prestations autres que des prestations de chômage font preuve d'un «profond attachement au travail» avant de faire une demande. Un groupe d'étude du gouvernement fédéral qui a présenté son rapport en 1981 a avancé que les différences relatives à la norme d'admissibilité selon les genres de prestations n'étaient pas justifiées. Il a en effet ajouté que «l'actuel délai de carence fixé à 20 semaines pour avoir droit à ces prestations crée une classe distincte de prestataires et semble affaiblir le rôle de protecteur du revenu du programme dans ces cas. Par ailleurs, il semble imposer à cette classe de prestataires des injustices encore plus prononcées dans les secteurs où le chômage est élevé et où les conditions normales d'entrée d'argent sont relativement faibles en raison de la situation qui prévaut sur le marché du travail local. Ce délai est peut-être justifiable pour des raisons de coût, mais il ne répond pas à des considérations basées sur l'équité»[43].

Le groupe d'étude a recommandé que les conditions pour avoir droit aux prestations de maternité et aux autres prestations spéciales devraient être les mêmes que celles imposées aux bénéficiaires de prestations de chômage normales. À l'heure actuelle, la période de carence pour les prestations de maternité est toujours de 20 semaines.

Le groupe d'étude a recommandé d'autres changements au programme de prestations de maternité, changements mis en application le 1er janvier 1984. Depuis cette date, les femmes enceintes ne sont plus tenues d'avoir travaillé au moins 10 semaines vers la période de conception de l'enfant (la fameuse règle des «dix semaines magiques»), on ne les empêche plus de toucher des prestations normales ou de maladie dans les semaines entourant la naissance, et la période durant laquelle les prestations de maternité de l'assurance-chômage peuvent être réclamées est dorénavant plus souple.

Avant ces changements, les conditions imposées aux bénéficiaires de prestations de maternité étaient tellement strictes que la majorité des bénéficiaires éventuelles ne recevaient pas de prestations. Des agents du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ont évalué que seulement 45 % des prestataires qui avaient le droit de recevoir des prestations touchaient effectivement de telles prestations[44]. Si l'on peut supposer que ce taux relativement faible est en partie attribuable aux conditions d'admission très strictes, les agents du ministère ont suggéré que nombre de prestataires ayant droit aux prestations n'en avaient pas fait la demande car elles n'étaient pas au courant du programme ou bien parce qu'elles attachaient une certaine honte au fait de recevoir des prestations d'assurance-chômage.

Les agents du ministère pensent que depuis la mise en application des changements, ce taux a probablement augmenté et qu'il atteint peut-être même 50 à 55 % aujourd'hui.

En plus des changements apportés au programme de prestations de maternité susmentionnés, un autre grand changement a été mis en oeuvre le 1er janvier 1984, à savoir l'application des prestations aux parents adoptifs. En effet, les prestations de maternité sont dorénavant versées lors de l'adoption d'un enfant en vertu des mêmes dispositions susmentionnées. Le point très important est que ces prestations peuvent être touchées soit par la mère soit par le père. Les parents ne sont apparemment pas tenus de faire partie de la population active, c'est pourquoi il est possible à un père de réclamer des prestations d'adoption, même si la mère n'est pas employée en dehors du foyer.

De telles distinctions entre les parents biologiques et adoptifs feront probablement l'objet de contestations, et il ne serait pas surprenant que des explications soient apportées dans un proche avenir.

Au cours des six premiers mois de 1984, il y a eu 294 demandes de prestations d'adoption, contre 67 262 demandes de prestations de maternité[45].

La possibilité d'élargir le concept sur lequel le programme actuel de prestations de maternité repose, a été soulevée par plusieurs plaintes que la Commission canadienne des droits de la personne a reçues, certaines d'entre elles prétendant qu'il est discriminatoire de ne pas verser des

prestations aux pères qui doivent quitter leur travail pour s'occuper d'un nouveau-né, alors que ces prestations sont versées aux mères[46].

Bien que le programme de prestations de maternité en vertu de l'assurance-chômage soit le seul programme, à l'échelon national, de congés de maternité payés, nombre de travailleuses canadiennes reçoivent en fait un congé de maternité entièrement payé (et dans certains cas un congé parental), congé obtenu par le biais des négociations collectives. Cette question a été mise en lumière à la suite du règlement obtenu par le Syndicat des postiers du Canada (SPC) en 1981. Cet accord, conclu après une grève, prévoit 17 semaines de congés entièrement payées et le droit à 20 semaines supplémentaires non payées.

Un certain nombre d'autres syndicats ont réussi à négocier un congé de maternité ou parental entièrement payé pour leurs membres, notamment les 200 000 employés du secteur public du Québec, ce qui représente environ un cinquième de la population active féminine de cette province.

La formule-type de tels accords est que l'employeur continue à verser l'intégralité du salaire de l'employée durant les deux semaines de la période de carence imposée par le programme de prestations de maternité de l'assurance-chômage, puis pendant les 15 semaines suivantes verse la différence entre les prestations de l'assurance-chômage (qui équivalent à 60 % du salaire) et le salaire normal. (En fait, le niveau est souvent fixé à 93-95 % du salaire pour tenir compte des avantages sociaux qui continueront d'être en vigueur durant le congé.)

Les employeurs qui ont accepté d'accorder un congé de maternité ou un congé parental entièrement payé ont ensuite mis sur pied un programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage, pour que les prestations supplémentaires versées par l'employeur durant le congé ne soient pas considérées comme un «salaire», ce qui aurait pour conséquence de réduire le montant des prestations de maternité de l'assurance-chômage. Les prestations ainsi reçues par l'employée durant la période de carence de deux semaines de l'assurance-chômage pour la maternité ne sont pas considérées comme un salaire aux fins du programme de prestations de maternité.

Environ 1 400 employeurs ont enregistré de tels programmes de prestations supplémentaires de chômage auprès de la Commission d'assurance-chômage et tous ne sont pas le résultat de conventions collectives. Certains d'entre eux ont élaboré des programmes de façon à verser des prestations de maternité supplémentaires à des femmes occupant des postes de gestion hautement rémunérés, dont les gains sont considérablement supérieurs au montant maximum des gains assurables des prestations de maternité de l'assurance-chômage. Sans de tels programmes, ces femmes qui sont considérées comme de précieuses employées qui se sont engagées à long terme envers leur employeur, accuseraient une importante diminution de leur salaire durant leur congé de maternité.

Il est bon de noter que les employées dont le revenu annuel net, y compris les prestations de maternité de l'assurance-chômage et les prestations supplémentaires, est une fois et demie supérieur au maximum des

gains annuels assurables devront rembourser jusqu'à 30 % des prestations de l'assurance-chômage ou 30 % du montant de leur revenu qui dépasse le seuil, le plus petit de ces montants étant retenu[47]. Cette disposition a été instituée en 1979. Le calcul est fait à l'époque où la déclaration d'impôt est remplie et la définition de «revenu net» est celle précisée dans la Loi de l'impôt sur le revenu. Cette disposition a pour effet, qu'il y ait ou non un régime de prestations supplémentaires de chômage, qu'une femme dont le revenu est dans une tranche très élevée touche moins que le taux de remplacement du revenu précisé des prestations de maternité.

Par exemple, en 1984, le revenu assurable maximum était de 22 100 $. Toute personne gagnant plus de 33 150 $ (1,5 x 22 100 $) devait donc rembourser la partie des prestations de chômage ou de maternité reçue. Une femme dont le revenu net aux fins de l'impôt était de 45 000 $ en 1984 et qui avait pris 17 semaines de congé de maternité, aurait reçu la prestation maximale de 255 $ par semaine pendant 15 semaines, soit un total de 3 825 $ de prestations de maternité. Puisque son salaire est supérieur au montant maximum, elle devrait rembourser soit 30 % de ses prestations, soit 30 % du montant de son revenu supérieur au montant limite, le plus faible de ces deux montants étant retenu. Puisque son revenu dépasse le montant limite de 11 850 $, elle devrait rembourser 30 % des prestations reçues, soit 1 147,50 $. Le montant des prestations nettes reçues serait de 2 677,50 $ ou 178,50 $ par semaine (pour la période de 15 semaines). Cela est probablement équivalant à seulement 22 % de son salaire hebdomadaire normal d'environ 800 $. Par ailleurs, cela ne représente que 42 % du maximum des gains assurables de 425 $ par semaine. En d'autres termes, les personnes qui touchent des hauts salaires ne reçoivent même pas un taux de remplacement du revenu de 60 % sur les gains jusqu'à concurrence du maximum des gains assurables.

Que cela soit souhaitable du point de vue de la politique est une question sur laquelle il faudrait se pencher sérieusement dans le cadre des discussions pour élargir l'actuel programme de prestations de maternité de l'assurance-chômage pour accorder un congé de maternité ou parental entièrement payé.

Certaines conventions collectives au Canada prévoient de courtes périodes de congés de paternité payés, certaines offrent des congés d'adoption payés, et certains employeurs permettent même à leurs employées de prendre des congés de maladie accumulés et de s'en servir durant leur grossesse. Toutefois, il s'agit là d'accords privés et à ce titre il ne faut pas bien entendu, les confondre avec les dispositions statutaires qui régissent les congés payés comme celles d'autres pays.

. Peut-être vaut-il la peine de préciser à ce moment-ci que toute intention de modifier les programmes de prestations à l'échelon national qui sont du ressort du gouvernement fédéral devrait être coordonnée avec les dispositions relatives aux congés statutaires, qui sont pour la plupart du ressort des provinces. Il a fallu apporter des amendements à l'Acte de l'Amérique du Nord britannique pour donner au gouvernement fédéral les pouvoirs nécessaires sur les programmes d'assurance obligatoire pour les prestations de chômage et de vieillesse, d'invalidité et aux survivants. Lorsque fut élargi le programme d'assurance-chômage pour y inclure les prestations de maternité et de maladie, aucun amendement à la loi n'a été

recherché, mais des efforts ont été déployés pour lier étroitement la maternité et la maladie au chômage et les placer ainsi sous les pouvoirs du gouvernement fédéral. La constitutionnalité de ces dispositions n'a jamais été contestée.

À ce sujet, il est intéressant de noter que si le programme d'assurance-chômage verse actuellement des prestations aux parents adoptifs, ceux-ci n'ont aucun droit statutaire quant à un congé en cas d'adoption dans la plupart des provinces canadiennes.

Il n'entre pas dans les objectifs du présent document de se pencher sur ces questions. Quoiqu'il en soit, elles sont très importantes pour l'élaboration de politiques sur les congés parentaux payés au Canada.

4. CHOIX DE CONGÉS PARENTAUX PAYÉS AU CANADA

Les politiques relatives au marché du travail au Canada tiennent compte du fait que la tendance à une forte participation des femmes à la population active ne se renversera certes pas. Toutes les démarches visant à faciliter la participation entière et égale des femmes à l'économie canadienne comprennent des mesures prévoyant un salaire égal pour du travail d'égale valeur, des possibilités d'emploi égales, l'action positive, une formation spéciale pour les postes non traditionnels et divers autres programmes. Et pourtant, les femmes sont toujours pénalisées pour la simple raison que ce sont elles qui enfantent. On semble toutefois admettre de plus en plus qu'un système national de congés entièrement payés pour l'accouchement et le soin des nouveaux-nés est une partie nécessaire de toute politique pour appuyer la participation des femmes au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes. On a également déclaré que l'entière responsabilité de l'éducation de l'enfant ne devrait pas incomber uniquement aux femmes alors qu'elles sont elles aussi soutien de famille.

Au Canada, comme dans la plupart des pays industrialisés, la famille-type semble être dorénavant celle où les deux membres du couple travaillent. On peut donc s'attendre que la plupart des adultes passeront la plus grande partie de leur vie dans la population active à occuper un travail rémunéré. La population active se composera donc principalement de plus en plus d'adultes mariés et de leurs enfants, c'est pourquoi les politiques qui seront prises devront tenir compte de cette situation.

Comme nous l'avons vu, dans la plupart des pays industrialisés, on reconnaît de plus en plus que l'intégration entière et égale des femmes à la vie économique nationale ne pourra se faire que si elle est accompagnée d'un partage des obligations familiales entre les deux parents, et que ce partage est bénéfique non seulement pour les mères, mais pour les enfants de la famille. En fait, on reconnaît de plus en plus dans certains pays que le système en vigueur en ce qui a trait aux congés et aux prestations est discriminatoire envers les pères puisqu'il ne leur permet pas de prendre des congés payés et de participer à la garde et à l'éducation de leurs enfants.

L'actuel système de prestations de maternité du Canada ne soutient pas favorablement la comparaison avec ceux de la plupart des autres grands pays industrialisés; par ailleurs, il n'y a à l'heure actuelle aucun système national de congés parentaux payés au Canada. Pour transformer le système actuel en un programme de congés parentaux payés identique à ceux en place dans de nombreux autres pays, et en un système qui répondrait par exemple aux normes minimales suggérées dans la directive de la CEE, il faudrait:

i) Une augmentation du niveau des prestations. L'actuel montant des prestations fixé à 60 % impose de sérieuses difficultés financières à celles qui prennent un congé de maternité. Ce montant est extrêmement faible en comparaison avec celui d'autres pays. En fait, sur les 23 pays que nous avons étudiés dans le présent rapport et qui versent des prestations en fonction des gains de l'employée, 21 se trouvaient mieux placés que le Canada. Seule la Grèce, dont le taux des prestations est de 50 %, verse des prestations inférieures à celles du Canada. Seize de ces pays versent des prestations allant de 90 à 100 % des gains et six versent des prestations allant de 75 à 80 %.

ii) Pour accorder des droits égaux aux pères et pour permettre aux deux parents de partager les obligations familiales, l'un ou l'autre des parents devrait être en mesure de prendre le congé payé. Il y a déjà eu un précédent au Canada puisque, comme nous l'avons déjà vu, les prestations de maternité s'appliquent dorénavant aux parents adoptifs. Rien ne peut justifier le fait que les pères biologiques ne peuvent bénéficier des prestations, alors que des pères adoptifs peuvent, quant à eux, s'en prévaloir.

iii) Du fait que dorénavant dans la famille canadienne type les deux membres du couple travaillent, et plus particulièrement chez les travailleurs en âge de procréer, le programme devrait être adapté de façon à tenir compte des besoins des enfants. Une période de congé plus longue permettrait ainsi aux parents de s'occuper de leurs enfants en bas âge et de créer des liens avec leurs jeunes enfants. Nombre d'organismes d'adoption exigent par exemple que les parents adoptifs fassent en sorte que l'un des parents reste à la maison avec l'enfant pendant au moins les six premiers mois. Une période de congé de six mois semble raisonnable dans l'intérêt de l'enfant.

iv) D'autres dispositions devraient être adoptées afin de permettre aux parents de combiner leur travail rémunéré avec leurs obligations familiales. Ces dispositions devraient inclure des congés payés pour s'occuper d'un enfant malade et voire même des heures de travail plus courtes pour les parents.

4.1 Élaboration d'un programme de congés parentaux

Le coût du genre de programme de congés parentaux payés dont il est question ci-dessus sera fonction de sa mise en application. Puisque le Canada dispose déjà d'un système national de prestations de maternité, le moyen le plus simple de mettre en place le programme consisterait à élargir l'actuel programme de prestations prévu en vertu de la Loi sur l'assurance-

chômage. Toutefois, une telle proposition risque à l'heure actuelle d'être confrontée à une certaine opposition puisqu'il y a de nos jours une résistance de plus en plus grande à tout élargissement du programme de l'assurance-chômage. En fait, le gouvernement actuel s'est demandé s'il faudrait continuer d'inclure dans ce programme les prestations de maternité. Un document tout récemment publié avec l'énoncé économique du ministre des Finances le 8 novembre 1984[48], pose les questions suivantes (parmi d'autres) en ce qui a trait à l'actuel programme de l'assurance-chômage:

> «Pour ce qui est par exemple de l'aspect financier, la responsabilité financière de la création d'emplois, des coûts du partage du travail et des prestations de maternité devrait-elle être examinée de nouveau?»
>
> «Un autre moyen consisterait à concevoir un élément de programme qui reposerait sur des objectifs en matière d'assurance et un élément distinct basé sur des considérations sociales et de redistribution.»
>
> «Faudrait-il consacrer davantage de fonds à des programmes comme les prestations de maternité afin de faciliter l'intégration des parents au travail?»
>
> «Les prestations versées aux particuliers dans les tranches de salaires supérieures sont-elles trop élevées?»[49]

Il est évident qu'au cours des prochains mois, l'actuel programme de prestations fera l'objet d'examens et qu'il faut s'attendre à de profonds changements.

En 1981, le Groupe de travail sur l'assurance-chômage déclarait dans son rapport que «les enquêtes effectuées sur les attitudes du public démontrent un grand appui en faveur de l'inclusion des prestations de maternité au programme de l'assurance-chômage»[50]. Une enquête entreprise en 1981 a révélé que 11 % seulement des personnes sondées étaient opposées au versement de ces prestations par l'intermédiaire du programme de l'assurance-chômage[51].

L'élargissement du programme actuel risque toutefois de poser des difficultés d'ordre pratique. Tout d'abord, l'adoption d'un niveau de remplacement des revenus plus élevé pour les prestations de congés parentaux que celui en place dans le cadre de l'assurance-chômage risque de soulever des questions d'équité.

On a suggéré que les prestations de maternité (ou parentales) seraient plus adéquatement traitées si l'on mettait en place un programme d'assurance à cotisations distinctes. Toutefois, il pourrait être difficile d'obtenir l'appui du public à l'idée que tous les membres de la société, et non seulement les parents ou les parents en puissance, devraient contribuer à un tel fonds. On pourrait prétendre avec raison que l'enfantement et le soin des enfants en bas âge est un risque social et par conséquent une responsabilité de la société dans son ensemble et non pas un choix privé pour lequel ceux qui le font devraient être financièrement pénalisés par la société. Ainsi, la question des congés parentaux payés, qui permettent aux parents d'allier leur travail à leurs obligations familiales et qui confèrent des soins parentaux aux très jeunes enfants, préoccupe l'ensemble de la

société, puisque nous avons besoin d'enfants en bonne santé si nous voulons survivre. Il semble donc normal que le coût des congés parentaux payés soit à la charge de l'ensemble de la société.

Par ailleurs, la création d'un fonds distinct pour les congés parentaux payés entraînerait des frais administratifs supplémentaires et risquerait de s'avérer plus coûteuse à cet égard que les frais administratifs qu'entraînerait l'élargissement du programme actuel. Il pourrait par ailleurs y avoir des difficultés d'ordre constitutionnel comme nous l'avons déjà dit.

Un certain nombre d'autres pays (tel qu'indiqué dans le détail à la section II du présent rapport) ont déjà adopté cette formule du fonds d'assurance sociale distinct. Toutefois, dans la plupart des cas, les employeurs, les employés et le gouvernement contribuent à des taux divers à un fonds à partir duquel toutes les prestations notamment de pensions, de chômage, de maladie et d'invalidité ainsi que de maternité, sont payées. Un tel fonds pourrait certainement être créé au Canada, mais il nécessiterait un changement radical du système de sécurité sociale du Canada et pourrait entraîner également des changements constitutionnels.

Une autre solution à l'élargissement du programme actuel consisterait à mettre en place un programme de subventions conditionnelles, en vertu duquel le gouvernement fédéral accepterait de verser des montants aux provinces qui mettraient sur pied des programmes répondant aux conditions fixées par le gouvernement fédéral. Les conseils juridiques à cet effet varient quant à savoir si le gouvernement fédéral pourrait imposer certaines conditions comme les critères d'admissibilité, la durée du congé et le montant des prestations, c'est-à-dire en fait réglementer un secteur qui pourrait être considéré comme étant du ressort des provinces.

Un tel programme signifierait que les coûts d'un programme de congés parentaux à l'échelon national seraient à la charge conjointe des administrations fédérales et provinciales. Les actuels déficits du gouvernement et les critiques dont ce dernier est l'objet en ce qui a trait au montant astronomique de ses dépenses risquent fort de rendre cette option impossible du point de vue politique.

Les mêmes contraintes s'appliqueraient à la suggestion de financer entièrement les congés parentaux payés par les recettes fiscales du gouvernement, et non par les contributions des employeurs et des employés comme c'est le cas actuellement pour le programme de prestations de maternité.

La possibilité d'accorder des stimulants fiscaux aux employeurs pour qu'ils mettent en place des programmes de congés parentaux payés est une autre solution. On a tendance à croire toutefois qu'une telle approche ne permettrait pas d'atteindre les objectifs souhaités (c'est-à-dire de rendre le programme accessible à tous les travailleurs). Le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années quatre-vingt a étudié la question des stimulants fiscaux qui pourraient être versés aux employeurs pour les inciter à mettre en application des programmes de formation pour les métiers spécialisés. Exprimant son opposition au système de subventions et d'impôts pour la formation des métiers spécialisés, le

député David Orlikow a souligné que «300 000 employeurs, soit un tiers de tous les employeurs, ne payent aucun impôt». Il a par ailleurs suggéré que si l'on pouvait différer sur un certain nombre d'années les stimulants fiscaux, «ces stimulants ne seraient pas dans le meilleur intérêt des petites entreprises, car pour celles-ci les mouvements de trésorerie constituent un problème»[52].

Encore une fois, un programme de stimulants ne garantit pas l'accès pour tous aux congés payés. Seuls ceux dont les employeurs ont décidé de se prévaloir de ces stimulants y auraient accès.

Selon toute probabilité, des contraintes en ce qui a trait à la compétence du gouvernement fédéral ne permettraient pas à ce dernier de mettre en place le genre de programmes de congés parentaux payés qui existe dans certains des pays que nous avons passés en revue à la section II du présent rapport, et en vertu desquels les employeurs sont tenus de payer intégralement des congés de maternité ou parentaux aux employés et peuvent ensuite réclamer une réduction d'une certaine partie des paiements auprès des organismes de la sécurité sociale.

Toutes les solutions énumérées ci-dessus nécessiteraient des changements radicaux au système actuel, qu'il s'agisse de changements au système en vigueur de paiements de la sécurité sociale en général, de changements d'ordre constitutionnel ou de nouveaux accords entre les gouvernements fédéral et provinciaux pour élaborer un mécanisme entièrement nouveau qui permettrait d'instituer un système national de congés parentaux payés. L'ampleur de ces changements est telle qu'elle n'entre pas dans le cadre du présent document, bien qu'une étude plus approfondie de ces options soit justifiée.

À la lumière de toutes ces considérations, les évaluations des coûts qui sont avancées dans la section qui suit reposent sur un élargissement du programme actuel de prestations de maternité prévues en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Un tel élargissement serait relativement simple d'un point de vue administratif. Par ailleurs, il n'est pas impossible de tirer certaines estimations du coût des diverses options de politique. Même si cet élargissement ne constitue pas le mécanisme par lequel le Canada établira éventuellement un système de congés parentaux payés, il servira pour l'heure de mesures supplétives raisonnables pour les coûts qu'entraînerait la mise en application d'un système de congés parentaux payés à l'échelle nationale.

5. COÛTS DES OPTIONS RECOMMANDÉES

Le coût de l'élargissement de l'actuel programme des prestations de maternité et de sa conversion en un programme de congés parentaux payés variera grandement, selon la combinaison d'options qui sera choisie et les conditions qui seront imposées. Parmi les possibilités citons les suivantes:

i) Une augmentation du niveau actuel des prestations. L'idéal serait que le taux soit de 95 %, ce qui serait équivalant à l'intégralité du salaire pour la plupart des travailleurs, une fois les avantages sociaux des employés pris en considération. Une autre solution serait de fixer le taux à 75 %, ce qui serait néanmoins une amélioration par rapport aux prestations actuelles.

ii) L'actuel montant maximum des gains assurables pourrait être maintenu ou bien aboli. Son abolition signifierait que les parents en congé obtiendraient le remplacement total de leur salaire sans limite. Le maintien de la limite serait cohérent avec d'autres programmes comme par exemple les prestations du Régime de pensions du Canada.

iii) Le délai de carence pour les prestations de maternité pourrait être le même que celui exigé pour les prestations de chômage normales, c'est-à-dire (en janvier 1985) de 10 à 14 semaines. Par ailleurs, la norme d'admissibilité pourrait rester la même, c'est-à-dire être fixée à 20 semaines.

iv) Les pères aussi bien que les mères pourraient toucher les prestations.

Dans les tableaux ci-après on trouvera une comparaison des coûts de plusieurs options. Par mesure de simplicité, ces coûts ont été calculés d'après le montant des prestations en vigueur en 1985. Les coûts des années suivantes sont donc estimés en dollars de 1985 et tiennent compte d'un niveau de prestation constant (c'est-à-dire celui qui était en vigueur en 1985). Dans chaque cas, le coût du maintien du niveau de remplacement actuel du revenu, c'est-à-dire à 60 % des gains jusqu'à concurrence du maximum, a été calculé à des fins de comparaisons avec d'autres options. Les autres options choisies étaient un niveau de remplacement de 95 % avec une limite quant au maximum des gains assurables, un niveau de remplacement de 95 % jusqu'à concurrence du total des gains (c'est-à-dire sans aucune limite), et enfin un niveau de remplacement de 75 % des gains normaux sans limite.

Les périodes de prestations choisies ont été les 15 semaines actuelles et une période prolongée de 26 semaines. La question de savoir s'il devrait y avoir un délai de carence de deux semaines avant le début du paiement des prestations n'a aucune influence sur le coût global des options étudiées ci-après.

La possibilité de changer la norme d'admissibilité pour les prestations est abordée dans les tableaux de la façon suivante: en vertu du programme actuel, où la norme est de 20 semaines, le taux de participation n'est que de 50 % environ. On peut supposer que si la période était

raccourcie (et en vertu des règlements actuels, les travailleurs ne doivent travailler que de 10 à 14 semaines pour avoir droit aux prestations de chômage normales), le taux pourrait alors augmenter, probablement parce que davantage de travailleurs pourraient avoir droit aux prestations. Par conséquent, les tableaux font apparaître les estimations des coûts selon les trois taux, soit 50 %, 65 % et 75 %. Il n'y a bien entendu aucun moyen de savoir ce que serait l'augmentation du taux si le délai était raccourci. Il s'agit là d'une mise en garde importante puisque le coût du programme varierait énormément selon le pourcentage de travailleurs et de travailleuses ayant droit aux prestations et qui s'en prévaudraient.

Nous n'avons pas essayé d'évaluer les coûts si les pères tout comme les mères demandaient des prestations. Puisqu'en moyenne le revenu des hommes est supérieur à celui des femmes, on peut supposer qu'une augmentation du nombre de demandes de prestations des hommes ferait augmenter le coût du programme. Toutefois, il existe deux raisons pour exclure ce facteur des calculs:

i) L'expérience d'autres pays révèle qu'au début de la mise en application d'un programme de prestations parentales, peu de pères demandent en fait des prestations. (Le fait de permettre aux pères de se prévaloir de ces prestations est toutefois un principe de politique important pour les raisons que nous avons déjà données.) Le programme suédois est en place depuis dix ans maintenant et 22 % seulement des pères qui ont droit aux prestations en ont fait la demande. Dans les premières années du programme, moins de 10 % avaient demandé des prestations.

ii) Si l'on impose une limite quant au maximum des gains assurables, le total des prestations versées n'augmentera pas si l'on inclut davantage de prestataires dont le revenu est supérieur au montant maximum. Il s'agit là d'un point à ne prendre en considération que pour les options pour lesquelles aucune limite n'est imposée quant au montant des prestations. Il faudrait en tenir compte dans les cas des options pour lesquelles aucun montant maximum n'est indiqué dans le tableau.

Afin de prévoir les coûts des diverses options, il faut faire des suppositions quant aux taux de participation et aux taux de fécondité de façon à calculer le nombre de prestataires éventuels. Ces suppositions et d'autres détails de la méthode suivie se trouvent à l'annexe du présent rapport.

TABLEAU 2

Coût total des diverses options pour un système national de congés parentaux payés

Année	Montant des prestations	15 semaines de prestations (% de participation)			26 semaines de prestations (% de participation)			C
		50 %	65 %	75 %	50 %	65 %	75 %	
1985	60 % ass.	382	496	573	662	859	993	
	95 % ass.	605	784	907	1048	1360	1572	
	75 % total	603	782	904	1045	1355	1567	
	95 % total	764	991	1146	1325	1718	1987	
1990	60 % ass.	376	490	564	652	849	978	
	95 % ass.	595	775	893	1032	1343	1548	
	75 % total	593	772	890	1029	1339	1543	
	95 % total	752	979	1128	1304	1697	1956	
2000	60 % ass.	328	424	490	569	735	849	
	95 % ass.	520	671	775	901	1163	1343	
	75 % total	518	669	772	898	1159	1339	
	95 % total	657	848	979	1138	1469	1697	

Note: Le coût du programme pour l'année 1985 (à partir d'un taux de participation de 50 %, avec des prestations à 60 %, versées pendant 15 semaines) est calculé en multipliant le nombre de prestataires éventuels (128 000) par le nombre de prestations/semaines (15 X 199 $) ce qui donne un coût total de 382 millions de dollars. (Voir l'annexe pour le détail de la méthode suivie.)

Le tableau 2 indique le coût total du programme selon les diverses options. Afin de déterminer le coût d'un programme de congés parentaux payés en sus du programme actuel de prestations de maternité, les coûts présumés de l'actuel programme des prestations de maternité de l'assurance-chômage en 1985 ont été déduits du coût des diverses options. Les résultats sont indiqués dans le tableau ci-après.

TABLEAU 3

Coût supplémentaire de l'élargissement du programme actuel de prestations de maternité de l'assurance-chômage pour inclure un congé parental payé

En millions de $ (dollars de 1985)

Année	Montant des prestations	15 semaines de prestations (% de participation)			26 semaines de prestations (% de participation)			C
		50 %	65 %	75 %	50 %	65 %	75 %	
1985	60 % ass.	-	114	191	280	477	611	
	95 % ass.	223	402	525	666	978	1190	
	75 % total	221	400	522	663	973	1185	
	95 % total	382	609	764	943	1336	1605	
1990	60 % ass.	-	114	188	276	473	602	
	95 % ass.	219	399	517	656	967	1172	
	75 % total	217	396	514	653	963	1167	
	95 % total	376	603	752	928	1321	1580	
2000	60 % ass.	-	96	162	241	407	521	
	95 % ass.	192	343	447	573	835	1015	
	75 % total	190	341	444	570	831	1011	
	95 % total	329	520	651	810	1141	1369	

Les résultats des calculs des coûts indiqués aux tableaux 2 et 3 peuvent être résumés de la façon suivante:

- Un système national de congés parentaux entièrement payés, remplaçant 95 % des gains, jusqu'à concurrence du montant maximum des gains assurables, et prévoyant des prestations pendant 26 semaines, coûterait environ 1 360 millions de dollars en 1985, en supposant que 65 % des prestataires qui y ont droit reçoivent effectivement des prestations. Toutefois, si ce taux était supérieur, le programme coûterait environ 1 572 millions de dollars. Si le taux était de 65 %, le programme coûterait environ 978 millions de dollars de plus que coûterait probablement le programme actuel en 1985.

- Les coûts totaux du programme seraient ramenés à 1 343 millions de dollars (en dollars de 1985) en l'an 2000 à la suite du plafonnement des taux de participation.

- Si aucune limite quant au maximum des gains n'est imposée au taux de remplacement des revenus de 95 %, le coût total du programme serait de l'ordre de 1 718 millions de dollars, soit 1 336 millions de dollars de plus que ne coûtera l'actuel programme.

. Si la norme d'admissibilité de 20 semaines était maintenue et que le taux de participation restait à son niveau actuel d'environ 50 %, mais que le niveau des prestations passait à 95 % et que l'on conservait la période de paiement de 15 semaines, le coût supplémentaire du programme en 1985 serait de 223 millions de dollars de plus que le programme actuel.

Les estimations ci-dessus démontrent donc que les grandes différences de coûts sont fonction des diverses suppositions, particulièrement de celles qui portent sur les taux de participation. En raison de l'impossibilité de prédire exactement ce que seront ces taux, toutes les estimations ci-dessus devraient être examinées avec prudence.

L'objectif de ces estimations est d'offrir toute une gamme d'options possibles aux responsables des politiques en plus de servir de base pour les discussions sur le financement dans la section suivante du présent rapport. Aux fins de ces discussions, nous nous intéresserons tout particulièrement à une option, à savoir un congé payé à 95 % des gains, avec un montant limite quant au maximum des gains assurables, des prestations versées pendant 26 semaines et un taux de participation de 65 %. Si nous avons choisi cette option c'est parce qu'elle répond aux critères des congés parentaux (dont nous avons parlé un peu plus haut) d'un niveau de prestations supérieures pour une plus longue période. Il semble raisonnable de conserver un maximum des gains assurables du fait que d'autres programmes gouvernementaux ont de telles limites. Le taux de participation de 65 % qui a été considéré fait ressortir qu'il est possible de réduire quelque peu la norme d'admissibilité, mais qu'il est peu probable que cela se fera lorsque ce taux passera de 50 % qu'il est actuellement, à 75 %.

5.1 Financement d'un programme élargi de congés parentaux payés

L'actuel programme de prestations de maternité de l'assurance-chômage est entièrement financé à partir de contributions des employeurs et des employés, les employés versant 2,35 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains hebdomadaires assurables (taux de contribution en 1985). L'employeur quant à lui verse 1,4 fois la contribution de l'employé (soit 3,29 $ par tranche de 100 $ de gains hebdomadaires assurables en 1985). On a évalué qu'une augmentation des primes des employés de l'ordre de 5 cents pour 100 $ de gains assurables, ajoutée à l'augmentation de 7 cents, qui en résulterait, des primes de l'employeur (1,4 fois la contribution des employés) produirait environ 180 millions de dollars pour le fonds d'assurance-chômage[53]. Le montant de l'augmentation de la prime qui serait nécessaire pour financer l'option de politique préférée décrite dans la section précédente serait fonction de la contribution du gouvernement fédéral au programme. Dans nombre d'autres pays, comme nous l'avons vu, la contribution des gouvernements varie entre 25 % et 80 % du coût des prestations de maternité.

En 1983, l'ensemble du programme d'assurance-chômage, y compris les prestations de chômage normales et les prestations sociales comme la maladie et la maternité, a coûté près de 11,3 milliards de dollars. La facture du gouvernement fédéral s'est élevée à 2,8 milliards de dollars[54]. En d'autres termes, plus de 75 % du coût des prestations ont été payés par le secteur privé. Au sujet du financement de l'intégralité du programme, le

Groupe d'étude a déclaré qu'une augmentation de la part du gouvernement par rapport à son niveau actuel augmenterait les fonds du programme recueillis par le biais d'impôts progressifs ainsi que les sommes redistribuées à partir du programme. Une plus grande part du programme qui reposerait sur l'impôt réduirait également tout obstacle à l'embauche de travailleurs, obstacle peut-être contenu d'une manière implicite dans les impôts sur la masse des salaires en général et dans les primes d'assurance-chômage en particulier. (D'après le Groupe d'étude les impôts sur la masse des salaires font augmenter le coût de l'embauche des travailleurs et peuvent également faire obstacle à la croissance de l'emploi en faveur d'une plus grande utilisation des machines et du matériel.)[55]

On peut reprendre certains de ces mêmes arguments en ce qui a trait aux facteurs décourageant les employeurs d'embaucher des femmes ayant l'âge de procréer si les impôts sur la masse des salaires pour les prestations de maternité sont fixés à des niveaux élevés. Toutefois, il est évident que de tels obstacles seraient réduits si les prestations étaient versées aussi bien aux pères qu'aux mères. Si les congés parentaux payés reposaient sur la supposition que l'accouchement est un coût social qui devrait être à la charge de tous les membres de la société, et que le congé fait partie intégrante des politiques du gouvernement pour promouvoir l'entière égalité entre les hommes et les femmes dans la société canadienne, on peut alors avancer que tous les contribuables devraient participer au coût par l'intermédiaire du gouvernement fédéral.

Le Groupe d'étude a recommandé que le gouvernement fédéral contribue pour un montant fixe de 15 % du coût de tous les programmes fournis par l'assurance-chômage, y compris les prestations de maternité.

En supposant qu'il n'y ait aucun changement aux dispositions actuelles relatives au financement, c'est-à-dire que l'intégralité du coût du programme soit toujours financée par les contributions des employeurs et des employés, l'option recommandée (à savoir 26 semaines de prestations à 95 %, avec un maximum des gains assurables et un taux de participation de 65 %) entraînerait une augmentation des primes des employés de l'ordre de 27 cents par 100 $ de gains assurables, et une augmentation de celles de l'employeur de 1,4 fois le montant, soit 38 cents par 100 $ de gains assurables. Ces montants représentent une augmentation des taux des primes de 1985 qui sont de 11,5 % pour les employés et de 11,6 % pour les employeurs. L'augmentation totale de 65 cents produirait une somme d'environ 978 millions de dollars pour le fonds d'assurance-chômage, ce qui est le coût supplémentaire de l'option recommandée en sus du programme actuel.

Pour les employés dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables, ces augmentations seraient de 1,75 $ par semaine chacune pour la part de l'employeur et de 1,24 $ par semaine pour celle des employés.

Si le gouvernement fédéral versait 15 % des coûts, comme le suggère le Groupe d'étude, cela entraînerait des coûts de 204 millions de dollars en 1985. (Du fait que le gouvernement ne contribue aucunement au coût des prestations actuelles, le coût additionnel du gouvernement doit être calculé en prenant 15 % du coût total de cette option, c'est-à-dire 15 % de 1 360 millions de dollars.) Cette option de financement

entraînerait une augmentation des primes des employés de 23 cents par 100 $ de gains assurables, soit 1,06 $ par semaine pour une personne dont le revenu est égal ou supérieur au maximum. Pour celles dont le revenu est inférieur, l'augmentation serait bien entendu moindre. L'employeur devrait verser 32 cents supplémentaires par 100 $ de gains hebdomadaires assurables, c'est-à-dire 1,47 $ par semaine pour un travailleur dont le revenu est égal ou supérieur au maximum. Ces montants représentent une augmentation de 9,7 % des primes de l'employeur et une augmentation de 9,9 % de celles des employés.

Si le gouvernement fédéral devait contribuer une plus grande partie du coût des prestations, l'augmentation de la prime requise serait bien évidemment inférieure. Si par exemple le gouvernement contribuait 25 % du coût des prestations, comme le font certains gouvernements d'autres pays, cela entraînerait des coûts de 340 millions de dollars en 1985 (25 % de 1 360 millions de dollars). Les primes des employés augmenteraient alors de 21 cents par 100 $ de gains hebdomadaires assurables, ou environ 97 cents par semaine pour une personne dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables. La prime de l'employeur augmenterait de 29 cents par 100 $ de gains hebdomadaires assurables, soit 1,33 $ par semaine pour un employé dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables. Ces augmentations représentent une hausse de 8,8 % pour les employeurs et de 8,9 % pour les employés, des taux des primes de 1985.

Pour résumer, disons que le coût de l'option de congés parentaux payés qui est recommandée entraînerait des augmentations des primes pour les employeurs entre 8 et 12 % ou au plus entre 1,33 $ et 1,75 $ par semaine pour un employé dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables.

Le coût additionnel pour les employés se situerait entre 97 cents et 1,24 $ par semaine pour une personne dont le revenu est égal ou supérieur au maximum, il serait inférieur pour les travailleurs dont le revenu est moindre. Il s'agit donc d'une augmentation qui oscille entre 8 % et 12 %.

L'augmentation du coût pour le gouvernement de la mise en application de l'option de congés parentaux payés choisie, oscillerait entre zéro (si l'on conservait les dispositions actuelles relatives au financement) et 340 millions de dollars (s'il contribuait pour 25 % des coûts des prestations).

Bien entendu, tous ces calculs supposent que le rapport entre les contributions des employeurs et des employés sera le même qu'il est actuellement (l'employeur verse des contributions 1,4 fois supérieures à celles des employés).

Il apparaît donc d'après les discussions qui précèdent que les coûts du financement de l'élargissement de l'actuel programme de prestations de maternité pour en arriver à un système national de congés parentaux payés ne seraient pas excessifs.

5.2 Coût d'autres options de congés parentaux

Les autres éléments possibles d'un programme de congés parentaux payés (que nous avons déjà abordés dans le présent rapport), par exemple des jours de congés payés pour s'occuper d'un enfant malade, des heures de travail plus courtes pour les parents et voire même un congé annuel plus long pour ceux et celles qui ont des obligations familiales, n'ont pas été inclus dans le calcul des coûts dans la section précédente. Étant donné qu'il n'existe pas de programme de ce genre, il est par conséquent difficile d'en évaluer les coûts. Pour arriver toutefois à une évaluation un tant soit peu significative, il nous faudrait connaître le nombre de familles ayant de jeunes enfants, le nombre de fois qu'un enfant risque de tomber malade, le taux de participation possible etc.

Toutefois, nous pourrions en arriver à une estimation approximative des coûts comme suit[56] :

a) Le nombre de familles qui ont des chances d'avoir un enfant en 1985 est de 256 000.

b) Si nous supposons que 75 % de ces familles demanderont des jours de congé pour s'occuper de leurs enfants malades, le nombre de demandes de jours de congés payés serait de 192 000.

c) Le montant des prestations hebdomadaires pour des prestations à 95 % des gains assurables serait de 315 $.

d) Si nous partons du principe que chaque personne qui fait une telle demande prendra cinq jours de congé durant l'année (c'est-à-dire une semaine de prestations), le coût serait de 60 480 000 $ (192 000 X 315 $).

e) Si ce coût additionnel n'était financé qu'à partir des contributions de l'employeur et de l'employé, il faudrait une autre augmentation de 2 cents par 100 $ de gains assurables hebdomadaires de la part de l'employé (9 cents par semaine pour une personne dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables), et de 3 cents par 100 $ des gains assurables hebdomadaires de la part de l'employeur (ou 14 cents par semaines pour un employé dont le revenu est égal ou supérieur au maximum).

f) Si le gouvernement prenait à sa charge 15 % des coûts de ces prestations, les dépenses gouvernementales s'élèveraient à 9 millions de dollars. Les primes des employés devraient alors augmenter de 1,5 cents par 100 $ de gains assurables hebdomadaires (ou 7 cents par semaine pour une personne dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables), et de 2 cents par 100 $ de gains assurables hebdomadaires de la part de l'employeur (ou 9 cents par semaine pour l'employé dont le revenu est égal ou supérieur au maximum des gains assurables).

Ces estimations (ainsi que toutes celles de la présente section) reposent sur une éventuelle augmentation de 5 cents des primes des employés par 100 $ de gains assurables hebdomadaires, plus une augmentation de 7 cents des primes de l'employeur par 100 $ de gains assurables hebdomadaires, ce qui donnerait au total 180 millions de dollars de revenus supplémentaires pour le fonds d'assurance-chômage.

Même si la fiabilité de ces estimations peut être mise en doute en raison de l'inexactitude probable des suppositions sur lesquelles elles reposent, ces estimations peuvent néanmoins indiquer que le coût additionnel de l'inclusion des jours de congés payés pour s'occuper d'enfants malades dans le programme des congés parentaux ne sera que minime.

5.3 Coût du remplacement des employés absents

Dans les options analysées ci-dessus, nous n'avons pas essayé de calculer ce qu'il en coûterait à un employeur pour faire remplacer un employé en congé de maternité ou en congé parental. Pour savoir s'il faut combler ou non cette absence temporaire, l'employeur doit tenir compte de la nature du travail, de la charge de travail qui incomberait aux autres employés du groupe et de la durée du congé. La suggestion faite par certains pays européens (et dont il est question à la section II du présent rapport) selon laquelle il faudrait remplacer les absences par de jeunes personnes au chômage afin de régler la question du taux de chômage élevé chez les jeunes, ne serait pas appropriée dans de nombreux cas.

Il est toutefois intéressant de noter que si le coût du remplacement des employés absents est souvent mentionné par ceux qui sont opposés aux congés parentaux payés (et qui sert également d'argument contre les congés de maternité payés), ces arguments ne semblent toutefois pas être utilisés lorsqu'il s'agit des jours fériés payés, des congés de maladie payés ou de tout autre genre de congés.

Malgré les très nombreux documents qui traitent de la question des congés parentaux payés dans d'autres pays, le coût du remplacement des employés absents est rarement mentionné comme une question liée au coût. Il faut insister sur le fait que la «fréquence» de la maternité chez les travailleuses en tant que groupe peut être nettement inférieure à ce que de nombreux employeurs croient. En effet, les données révèlent[57] que le pourcentage d'employées qui prennent un congé de maternité au cours d'une année quelconque peut être d'environ 4 %, mais que dans tout groupe d'employés où le pourcentage de femmes est le même que dans la population active dans son ensemble, celles qui prennent un congé de maternité à un moment quelconque peuvent représenter entre 1 % et 2 % de l'ensemble des travailleurs employés.

Bien que ces estimations ne soient qu'approximatives, elles révèlent que les coûts de remplacement, s'il en existe, peuvent ne pas être élevés par rapport à la masse salariale.

5.4 Conclusions

Il semble donc que le meilleur moyen d'arriver à la mise en application d'un système national de congés parentaux entièrement payés puisse se faire par l'élargissement du programme des prestations de maternité qui existe actuellement en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Le coût d'un tel programme ne serait pas élevé et par ailleurs il existe de nombreuses options possibles.

Quelle que soit l'option retenue, et que le Canada choisisse ou non de mettre en application les congés parentaux payés par le biais du programme actuellement en place ou par tout autre moyen, nous ne saurions trop insister sur l'importance de l'élaboration d'une politique dans ce domaine. Le Canada est très loin derrière nombre de grands pays industrialisés et voire même de certains pays moins industrialisés, en ce qui a trait à la politique sur les congés payés pour les parents. Dans le cadre de son engagement envers l'intégration totale et égale des femmes dans l'économie nationale, la mise en place d'un programme de congés entièrement payés doit se faire sans retard.

La mise en oeuvre d'un tel programme dans la situation économique actuelle ne sera pas facile. Toutefois, plus l'on retardera cette décision, plus les coûts seront élevés pour la société canadienne. Ces coûts étant difficiles à préciser, ils sont rarement pris en considération dans les discussions qui portent sur cette question. Quoi qu'il en soit, le maintien de la situation actuelle entraîne lui aussi des coûts aux familles et aux enfants. Il se peut très bien d'ailleurs que le Canada ne soit plus en mesure de supporter de tels coûts.

NOTES

1 Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, Catalogue 71-529, tableau 3.

2 Ibid., calculé d'après le tableau 29.

3 Statistique Canada, Direction générale de l'enquête sur la population active, données non publiées.

4 Sheila B. Kamerman et Alfred J. Kahn, «Company Maternity Leave Policies, The Big Picture,» in Working Woman, février 1984.

5 Sheila B. Kamerman, Alfred J. Kahn et Paul Kingston, Maternity Policies and Working Women, New York, Columbia University Press, 1983.

6 Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie, L'intégration des femmes dans l'économie, OCDE, Paris, 1984.

7 Ibid.

8 Monica Townson, Un régime national de congés parentaux entièrement payés par le Canada: Choix d'une politique, coût et modes de financement, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, 1983.

9 Les données publiées dans cette section reposent principalement sur une série d'entrevues personnelles avec des chefs de délégations assistant au colloque de la Commission économique pour l'Europe des Nations unies sur «Le rôle économique de la femme dans la région de la CEE» qui s'est tenu à Vienne, en octobre 1984. Les sources particulières seront précisées s'il y a lieu.

10 L'égalité des femmes en URSS, mise en application en URSS des clauses de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, Moscou, 1983.

11 L'emploi des femmes dans la République démocratique allemande, document remis par le gouvernement de la République démocratique allemande au colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme dans la région de la CEE à Vienne, en octobre 1984. (ECE/SEM.6/R.3/ADD.3 (DIFFUSION RESTREINTE)).

12 Sources: entrevue avec M^me^ Vesselina Peytcheva, secrétaire du Comité du mouvement des femmes bulgares, 100 questions et réponses concernant les femmes bulgares, Comité bulgare des femmes, Sofia, 1983; la Condition Juridique de la femme en R.P. de Bulgarie, Milanka Vidova, Sofia Presse, 1981.

13 Sources: entrevue avec M^me^ Dagmar Molkova, sous-ministre du Travail et des Affaires sociales, gouvernement de Tchécoslovaquie; Jaroslava Bauerova, Problèmes particuliers de la main-d'oeuvre féminine en Tchécoslovaquie, document présenté par le gouvernement de la Tchécoslovaquie au colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/Add.4 (DIFFUSION RESTREINTE)).

14 Sources: entrevue avec le D^r^ Helga Horz, chef de la délégation de la RDA au colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme dans la région de la CEE, Vienne, octobre 1984; L'emploi des femmes en RDA, document présenté par le gouvernement de la RDA au colloque de la CEE à Vienne en octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.3/ADD.3 (DIFFUSION RESTREINTE)); «Gemeinsamer Beschlüsse», Neues Deutschland, 18 mai 1984.

15 Sources: entrevue avec M^me^ Vera Vandor, membre du Comité des relations étrangères, Conseil national des femmes hongroises; La position de la travailleuse en Hongrie, document déposé par la délégation hongroise au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984.

16 Les données du plan de participation sont celles de 1976 et sont tirées de Child Care, Family Benefits and Working Parents: A Study in Comparative Policy, de Kamerman et Kahn, New York, Columbia University Press, 1981.

17 Source: L'égalité des femmes en URSS, voir renvoi n° 10.

18 Sources: entrevue avec Zivana Olbina, membre du Conseil exécutif de la République socialiste de Serbie; Polonca Koncar, Le droit du travail comme facteur de promotion de la condition économique des femmes, document déposé par le gouvernement de la Yougoslavie au colloque de la CEE, à Vienne, en octobre 1984 (ECE/SEM.6/R.4/Add.7 (DIFFUSION RESTREINTE)); Dimitar Mircev, Le rôle des organisations du travail associé dans la promotion socio-économique des femmes en Yougoslavie, Vienne, octobre 1984 (ECE/SEM.6/R.4/Add.4 (DIFFUSION RESTREINTE)); La position économique de la femme en Yougoslavie, document déposé par le gouvernement de la Yougoslavie au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984 (ECE/SEM.6/R.1/ADD.11 (DIFFUSION RESTREINTE).

19 Gouvernement de Suède: Département d'État, rapport aux Nations unies sur la condition de la femme en Suède, Stockholm, 1968.

20 Ibid.

21 op. cit., voir renvoi n° 16.

22 Statistiques historiques de l'OCDE 1960-1981, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1983.

23 Perspectives d'emplois de l'OCDE, Paris, septembre 1982.

24 Birgitta Wistrand, La femme suédoise en marche, l'Institut suédois, Stockholm, 1981.

25 Sources: document de la délégation du Danemark présenté au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984; «Denmark: Parental Leave Legislation», European Industrial Relations Review, n° 122, mars 1984.

26 European Industrial Relations Review, op. cit.

27 Sources: Bureau international du travail, Genève, Bulletin d'informations sociales, n° 2, juin 1982; Bureau central de la statistique de la Finlande, La position de la femme, enquêtes statistiques n° 72, Helsinki, 1984; Le rôle économique de la femme en Finlande au début des années 1980, document présenté par le gouvernement de la Finlande au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.6 (DIFFUSION RESTREINTE)).

28 Sources: entrevue avec Kari Skrede, Institut de recherche sociale appliquée, Oslo; L'assurance sociale en Norvège, l'Institution nationale des assurances, Oslo, septembre 1981; Loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail, 4 février 1977, amendements de juin 1981, mai 1982 et décembre 1982, Direction générale de l'inspection du travail, Oslo, avril 1983.

29 Sources: Ylva Ericsson, Le rôle économique de la femme en Suède, document présenté par le gouvernement de la Suède au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.7 (DIFFUSION RESTREINTE)); Birgitta Wistrand, La femme suédoise en marche, l'Institut suédois, Stockholm, 1981; Kamerman, Kahn et Kingston, op.cit., voir renvoi n° 5.

30 Sources: European Industrial Relations Review, n° 117 (octobre 1983, n° 119 (décembre 1983), n° 120 (janvier 1984); Commission des communautés européennes, Tableau comparatif des régimes de sécurité sociale dans les États membres des communautés européennes, 12e édition, juillet 1982; Kamerman, Kahn et Kingston, op.cit., voir renvoi n° 5.

31 Les pays membres de la CEE sont la Belgique, le Danemark, la France, la République fédérale d'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

32 Autre source de données pour cette section: «International Maternity and Parental Leave», European Industrial Relations Review, n° 97, février 1982.

33 Autre source de données pour la Belgique: «Belgium - New Approaches to Personal Leave», European Industrial Relations Review. n° 117, octobre 1983.

34 Autre source de données: Le rôle économique de la femme dans la République fédérale d'Allemagne, document présenté par le gouvernement de la RFA au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.9 (DIFFUSION RESTREINTE)).

35 Autre source de données: «United Kingdom Maternity Leave Developments», European Industrial Relations Review, n° 74, mars 1980.

36 Bureau international du travail, Genève, Bulletin d'informations sociales, n° 2, juin 1982.

37 Chantal Paoli, «Les travailleuses et la maternité: quelques exemples de l'Europe occidentale», Revue internationale du travail, vol. 121, n° 1, janvier-février 1982.

38 Pour une discussion plus détaillée de cette question, voir Townson (1983) op.cit. renvoi n° 8.

39 Kamerman et Kahn (1984), op.cit., voir renvoi n° 4.

40 Ibid.

41 Sources: Les congés de maternité et de soins aux enfants au Canada, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, 1983; «Les prestations d'adoption de l'assurance-chômage», communiqué de presse d'Emploi et Immigration Canada, 29 décembre 1983.

42 Emploi et Immigration Canada, données non publiées.

43 Emploi et Immigration Canada, L'assurance-chômage dans les années 1980, un rapport du Groupe de travail sur l'assurance-chômage, juillet 1981.

44 Townson (1983) op.cit., voir renvoi n° 8.

45 Emploi et Immigration Canada, données non publiées.

46 Garry Dingledine, Exposé chronologique: l'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980, Emploi et Immigration Canada, 1981.

47 Le Groupe de travail sur l'assurance-chômage a recommandé de faire passer à 50 % le taux de remboursement.

48 Ministère des Finances, «Une nouvelle direction pour le Canada, un programme de renouveau économique», présenté par l'honorable Michael Wilson, ministre des Finances, le 8 novembre 1984.

49 Ibid. p. 78.

50 Emploi et Immigration, op.cit., voir renvoi n° 43.

51 Goldfarb Consultants, «Une évaluation des attitudes des Canadiens envers l'assurance-chômage, les centres d'emploi du Canada et l'immigration»; rapport d'une étude pour Emploi et Immigration Canada, novembre 1980.

52 «Du travail pour demain», rapport du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années 80, Chambre des communes, 1981.

53 Estimations fournies par des agents du Ministère en 1984.

54 Emploi et Immigration Canada, données non publiées.

55 Emploi et Immigration Canada, op.cit., voir renvoi n° 43.

56 Pour la méthode suivie et les estimations, voir l'annexe.

57 Townson (1983) op.cit., voir renvoi n° 8, section III.

ANNEXE

Méthode suivie pour calculer le coût des diverses options de congés parentaux entièrement payés

	Taux de participation *1	Nombre de naissance *2	Prestataires éventuels *3	Nombre de demandes*4 (en milliers)			Taux de prestations hebdomadaires*5 $ de 1985			
							Gains assurés		Gains totaux*6	
Année	(%)	(milliers)	(milliers)	50 %	65 %	75 %	60 %	95 %	75 %	95 %
1983	68	373	254	127	165	191	169,26*			
1985	70	365	256	128	166	192	199	315	314	398
1990	76	331	252	126	164	189	199	315	314	398
2000	83	264	219	110	142	164	199	315	314	398

* Prestations de maternité hebdomadaires moyennes versées en 1983.

NOTES:

1 Les taux de participation sont ceux des femmes du groupe d'âge 25-34 ans. (L'âge moyen auquel une mère demande des prestations de maternité en vertu du programme actuel est d'environ 27 ans.) Les taux pour 1985-2000 sont des projections de Dan Ciuriak et Harvey Sims, Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada, ministère des Finances, avril 1980, tableau 15, page 47. En raison de la diminution constante des taux de fécondité, la plus élevée de ces deux projections a été choisie.

2 Le nombre réel de naissances est connu pour 1983. Les projections pour 1985-2000 proviennent du catalogue n° 91-520 (à publier) de Statistique Canada, Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 1984-2006. Ces projections partent du principe que le taux de fécondité continuera de diminuer pour passer de 1,66 à 1,4 d'ici 1996, et qu'il se stabilisera à ce niveau par la suite. L'émigration nette internationale a été fixée à 50 000 par an, soit légèrement plus que le niveau actuel d'environ 46 000.

3 Le nombre de prestataires éventuels se calcule en multipliant le nombre de naissances par le taux de participation.

4 Le nombre de prestataires est calculé en multipliant le nombre de prestataires éventuels par les pourcentages représentant les divers taux de participation (par exemple, 128 000 demandes en 1985 représentent 50 % des prestataires éventuels de la colonne 3).

5 Quatre taux différents de prestations sont indiqués dans le tableau. Les montants de la première colonne indiquent les prestations hebdomadaires moyennes de maternité qui seront vraisemblablement payées en 1985 en vertu du programme actuel, les prestations étant fixées à 60 % des gains jusqu'à concurrence du maximum des gains assurables. Au cours des trois dernières années, la moyenne des prestations hebdomadaires de maternité a diminué par rapport aux prestations hebdomadaires maximum de chômage, soit de 75 % en 1981 à 73 % en 1983. On a supposé qu'en 1985 la moyenne des prestations de maternité hebdomadaires serait de 72 % du maximum des prestations de chômage hebdomadaires. La somme de 199 $ représente donc 72 % du maximum des prestations de chômage hebdomadaires fixées à 276 $ tel qu'annoncé par le ministre des Finances dans sa déclaration économique du 8 novembre 1984.

La deuxième colonne des taux de prestations fait apparaître les prestations hebdomadaires moyennes qui seront versées si les prestations étaient fixées à 95 % des gains assurés au lieu de 60 % (et en faisant la même supposition générale que pour le rapport des prestations de maternité avec les prestations de chômage tel qu'indiqué dans le paragraphe précédent, c'est-à-dire: $315\ \$ = \frac{199\ \$}{60} \times 95$).

Les troisième et quatrième colonnes donnent les taux de prestations à 75 % et 95 % du total des gains, c'est-à-dire sans aucun maximum de gains assurables. Les calculs ont été faits comme suit:

i) Le gain moyen des femmes âgées entre 25 et 34 ans qui étaient employées à plein temps en 1982 était de 16 810 $ (ou 323 $ par semaine). (Source: Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1982, catalogue n° 13-207, tableau 73.)

ii) Le maximum des gains assurables en vertu du Régime d'assurance-chômage en 1982 était de 350 $ par semaine.

iii) Les gains hebdomadaires moyens des femmes dans leurs meilleures années de procréation qui travaillaient à plein temps, étaient donc 91 % du maximum des gains assurables par l'assurance-chômage.

iv) En supposant que ce rapport soit le même en 1985, les gains hebdomadaires moyens des femmes qui sont le plus susceptibles de demander des prestations seraient de 91 % de 460 $ soit 419 $. Ce chiffre est ensuite utilisé pour calculer le montant moyen des prestations hebdomadaires de maternité lorsque le niveau des prestations est fixé à 75 % et à 95 % des gains sans maximum.

6 Il est bon de noter que ces calculs ne reposent que sur les salaires des femmes. Dans la mesure où les pères demandent des prestations, le montant moyen des prestations hebdomadaires des congés parentaux risque d'être plus élevé car les salaires des hommes sont considérablement plus élevés que ceux des femmes. En effet, les gains moyens des hommes âgés de 25 à 34 ans et employés à plein temps en 1982 étaient de 23 579 $, soit 40 % de plus que les gains moyens des femmes qui travaillaient à

plein temps de ce même groupe d'âge. Le montant moyen des prestations hebdomadaires pour 1985 d'après le salaire des hommes serait le suivant:

60 % des gains assurables = 276 $
95 % des gains assurables = 437 $
75 % des gains totaux = 445 $
95 % des gains totaux = 563 $

Puisque l'on ne connaît pas le pourcentage de pères qui demanderont des prestations ni le nombre de semaines de congés parentaux qui sera partagé entre les deux parents, aucune tentative n'a été faite de calculer le coût des prestations qui s'y rapportent en fonction des salaires plus élevés des hommes.

L'expérience suédoise révèle qu'après la mise en application d'un programme de congés parentaux payés, peu de pères qui y ont droit en profitent. En effet, lorsque le programme suédois fut mis en place en 1974, 2 % seulement des pères qui y avaient droit avaient demandé des prestations. Dès la cinquième année du programme, moins de 15 % des pères avaient demandé de tels congés, et la plupart d'entre eux étaient mariés à des femmes qui touchaient de hauts salaires. En d'autres termes, le montant des prestations versées dans de tels cas serait probablement inférieur si le père demandait ce congé plutôt que si c'était la mère. Il semble donc normal de supposer, tout au moins dans les premières années qui suivent la mise en application d'un programme de congés parentaux entièrement payés, que même si les pères ou les mères demandent des prestations, cette situation n'aura probablement pas de grosses répercussions sur les coûts de ces prestations.

BIBLIOGRAPHIE

Bauerova, Jaroslova, Problèmes particuliers de la main-d'oeuvre féminine en Tchécoslovaquie, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

Comité des femmes bulgares, 100 questions et réponses sur les femmes bulgares, Sofia, 1983.

Emploi et Immigration Canada, L'assurance-chômage dans les années 1980, un rapport du Groupe de travail sur l'assurance-chômage, juillet 1981.

Ministère des Finances du Canada, Une nouvelle direction pour le Canada: Un programme de renouveau économique, présenté par l'honorable Michael Wilson, ministre des Finances, le 8 novembre 1984.

Chambre des communes du Canada, Du travail pour demain, rapport du Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 1980, 1981.

Bureau de la Main-d'oeuvre féminine du Canada, Congés de maternité et de soins aux enfants au Canada, 1983.

Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, catalogue n° 71-529.

Dingledine, Garry, Exposé chronologique: l'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980, Emploi et Immigration Canada, 1981.

Communauté économique européenne, Tableau comparatif des régimes de sécurité sociale dans les États membres de la communauté européenne, 12e édition, juillet 1982.

European Industrial Relations Review, n° 74, mars 1980; n° 97, février 1982; n° 117, octobre 1983; n° 122, mars 1984.

Ericsson, Ylva, Le rôle économique de la femme en Suède, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

République fédérale d'Allemagne, Le rôle économique de la femme dans la République fédérale d'Allemagne, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

Bureau central de la statistique de Finlande, La position des femmes, Enquête statistique n° 72, Helsinki, 1984.

Gouvernement de Finlande, Le rôle économique de la femme en Finlande au début des années 1980, colloque de la CEE, octobre 1984 (diffusion restreinte).

République démocratique allemande, L'emploi de la femme dans la République démocratique allemande, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

Goldfarb Consultants, Une évaluation des attitudes des Canadiens envers l'assurance-chômage, les centres d'emploi du Canada et l'immigration, rapport d'une étude pour Emploi et Immigration Canada, novembre 1980.

Bureau international du travail, Bulletin d'informations sociales, n° 2, Genève, juin 1982.

Kamerman, Sheila B., Alfred J. Kahn, Child Care, Family Benefits, and Working Parents: A Study in Comparative Policy, New York, Columbia University Press, 1981.

Kamerman, Sheila B., Alfred J. Kahn et Paul Kingston, Maternity Policies and Working Women, New York, Columbia University Press, 1983.

Kamerman, Sheila B., et Alfred J. Kahn, «Company Maternity Leave Policies, the Big Picture» in Working Woman, février 1984.

Koncar, Polonca, Le droit du travail comme facteur de promotion de la condition économique de la femme (Yougoslavie), colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

Mircev, Dimitar, Le rôle des organisations du travail associé dans la promotion socio-économique de la femme en Yougoslavie, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

Institution d'assurance nationale de la Norvège, Assurance sociale en Norvège, Oslo, septembre 1981.

Direction générale de l'inspection du travail de la Norvège, Loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail, Oslo, avril 1983.

Organisation de coopération et de développements économiques, Perspectives d'emplois, septembre 1983.

Organisation de coopération et de développements économiques, Statistiques historiques 1960-1981, Paris, 1983.

Organisation de coopération et de développements économiques, L'intégration de la femme dans l'économie, rapport du Groupe de travail sur le rôle de la femme dans l'économie, Paris, 1984.

Paoli, Chantal, «Les travailleuses et la maternité: quelques exemples de l'Europe occidentale», in Revue internationale du travail, vol. 121, n° 1, janvier-février 1982.

Townson, Monica, Un régime national de congés parentaux entièrement payés pour le Canada: choix d'une politique, coût et modes de financement, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, 1983.

Gouvernement de l'URSS, L'égalité des femmes en URSS, mise en application en URSS des clauses de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, Moscou, 1983.

Vidova, Milanka, La condition juridique de la femme en R.P. de Bulgarie, Sofia Presse, 1981.

Wistrand, Birgitta, La femme suédoise en marche, l'Institut Suédois, Stockholm, 1981.

Gouvernement de Yougoslavie, La position économique de la femme en Yougoslavie, colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (diffusion restreinte).

ÉTUDE SUR LES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL AU CANADA

Étude réalisée par :
Jane Beach et Laurel Rothman

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre		Page
1.0	Introduction	75
2.0	Programmes existants	78
3.0	Politiques et programmes des gouvernements et des syndicats	93
4.0	Problèmes	105
5.0	Conclusion	120

ANNEXES

Annexe A	Liste des garderies en milieu de travail	123
Annexe B	Programmes de financement provinciaux	130
Annexe C	Centres de garde dans les établissements post-secondaires ...	133
Annexe D	Autres services	136
Annexe E	Questionnaires.....	137
Annexe F	Bibliographie sur les garderies en milieu de travail.....	153

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux		Page
2.2.1	Répartition des garderies en milieu de travail, par province	79
2.2.2	Emplacement des programmes	80
2.3.1	Financement	81
2.3.2	Propriété et gestion des centres	82
2.3.3	Années d'activité	83
2.4.1	Capacité approuvée des garderies en milieu de travail	84
2.4.2	Nombre et proportion de places dans les garderies en milieu de travail	85
2.4.3	Utilisation des centres (Pourcentage de capacité)	86
2.4.4	Inscription et utilisation	86
2.4.5	Taux d'utilisation des employés	87
2.5.1	Centres par groupes d'âges visés, en commençant par le groupe le plus jeune	88
2.5.2	Nombre de bébés de moins de 18 mois accueillis dans les garderies en milieu de travail	89
2.6.1	Éventail des tarifs, par province	90
2.7.1	Soutien permanent	91

AVANT-PROPOS

La présente étude sur les garderies en milieu de travail au Canada a été menée par Rothman Beach Associates en vertu d'un contrat avec le Groupe d'étude sur la garde des enfants et sous la direction de Karen Stotsky, conseillère supérieure en politiques auprès du Groupe d'étude.

Cette étude a été coordonnée par Jane Beach et Laurel Rothman, auteurs de ce rapport. Marian Bloom, Joanne Corbeil, Bibianne d'Ostie, Thérèse LeBlanc, Danielle Leroux et Susan Prentice ont fait les entrevues avec les surveillants de garderies. Barry McPeake a fourni des conseils en matière de rédaction et Susan Prentice s'est chargée de la dactylographie du rapport préliminaire et de la version définitive.

Les surveillants des centres de garde pour enfants que nous avons interrogés, de même que les responsables provinciaux des programmes de garde, ont accepté de nous consacrer beaucoup de temps et d'efforts lors de ces entrevues et nous leur en sommes profondément reconnaissantes.

Les auteurs tiennent à remercier particulièrement Ruth Rose-Lizée pour l'aide inestimable qu'elle leur a apportée en termes de collecte de données pour la province de Québec. La préparation de cette étude et l'élaboration de ses conclusions ont toutes deux exigé la collaboration d'un assez grand nombre de personnes.

1.0 INTRODUCTION

1.1 Historique

Le nombre toujours croissant de femmes sur le marché du travail au Canada depuis le milieu des années soixante-dix a contribué à intensifier la demande de services de garde pour les jeunes enfants. En dépit des hauts et des bas de l'activité économique, les mères semblent continuer d'entrer sur le marché du travail et d'y demeurer. Et c'est chez les mères d'enfants de moins de trois ans que l'on note la plus forte augmentation du nombre de travailleuses. En effet, les statistiques montrent que, en 1980, 42 pour cent de toutes les mères d'enfants de moins de trois ans travaillaient (1). Mais il n'est pas certain que le nombre de services de garde agréés et à prix raisonnables croisse dans la même proportion. C'est ce qui explique pourquoi, à l'heure actuelle, tant les parents que les employeurs et les responsables des politiques sociales se demandent qui prend soin des enfants.

Le Groupe d'étude sur la garde des enfants a pour mandat d'examiner et d'évaluer les services de garde pour jeunes enfants, ainsi que les congés parentaux dont bénéficient les Canadiens. Ce mandat comprend l'étude de l'efficacité des politiques et du système actuels et, en particulier, l'évaluation des services de garde en termes de nombre de services et de coûts liés à ces services, compte tenu des besoins et des préférences des utilisateurs. L'objectif du groupe d'étude est de faire des recommandations au ministre responsable de la condition féminine au sujet du développement d'un système de services de garde de qualité, de mesures de financement appropriées et du rôle que le gouvernement fédéral devrait jouer dans ce domaine.

Au cours des dernières années, on a vu augmenter le nombre de programmes de garde en milieu de travail mis en oeuvre par des groupes et ce, bien souvent, sur les lieux mêmes du travail. Les programmes de garde en milieu de travail sont adoptés par des employeurs en vue de répondre aux problèmes de garde auxquels leurs employés ont à faire face, problèmes qui peuvent entraîner un roulement du personnel, de l'absentéisme et une baisse dans le moral des employés. Pour l'utilisateur, ces programmes rendent possible la garde des jeunes enfants dans un lieu facilement accessible et, dans certains cas, à des coûts raisonnables.

En 1964, l'hôpital Riverdale devint le premier employeur canadien à établir une garderie en milieu de travail. Cet hôpital pour malades chroniques tenta d'attirer des infirmières compétentes à une époque où il y avait grave pénurie d'infirmières qualifiées. En 1976, dix programmes du genre avaient été entrepris. À l'heure actuelle, des employeurs parrainent 79 services de garde en groupe dans sept des dix provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest; ces services peuvent accueillir 3 477 enfants, soit 2,5 pour cent du total des places dans des garderies autorisées au Canada. En outre, certains employeurs mettent sur pied divers autres

(1) White, Julie. Review of Federal Government Legislation on Day Care. Étude inédite réalisée pour Condition féminine Canada en juin 1981, p. 3.

programmes, dont un service de consultation en matière de garde et un programme d'allocation pour soins aux enfants afin de rendre la vie plus facile à leurs employés.

Bien que plusieurs enquêtes sur les utilisateurs et les fournisseurs de services de garde aient été menées et les études compilées, il n'y a pas eu d'étude importante ou globale sur les garderies en milieu de travail au Canada, particulièrement dans une perspective de développement de politiques à ce sujet. C'est pourquoi le groupe d'étude sur la garde des enfants a demandé à Rothman/Beach Associates d'entreprendre une étude sur la situation actuelle de la garde en milieu de travail au Canada.

1.2 Les objectifs

Les objectifs de la présente étude étaient les suivants:

- Dresser un répertoire et présenter une description des programmes et des activités liés aux garderies en milieu de travail au Canada.
- Examiner les politiques et les programmes relatifs aux garderies en milieu de travail à tous les paliers de gouvernement.
- Préparer une analyse traitant des problèmes les plus importants, dont:
  - o les avantages et les désavantages que présentent les garderies en milieu de travail, tant pour les utilisateurs que pour responsables;
  - o les facteurs qui influent sur le développement des garderies en milieu de travail.
- Identifier les principales répercussions que les initiatives en matière de garde peuvent avoir sur le développement de politiques et de programmes futurs; y compris le rôle possible que les garderies en milieu de travail peuvent jouer au sein de toute la gamme des services de garde.

Il est important de souligner que cette étude ne vise pas à évaluer la qualité des soins dispensés dans les services avec lesquels nous avons communiqué. Le cadre de cette étude et le délai fixé ne permettaient pas d'entreprendre une tâche aussi complexe. On trouve plutôt une description de l'éventail des services actuellement disponibles ainsi que les points de vue des directeurs de garderies, points de vue devant permettre de préciser les problèmes relatifs aux garderies en milieu de travail et d'en discuter.

1.3 Définition

Aux fins de la présente étude, l'expression «garderies en milieu de travail» désigne des programmes mis sur pied par un employeur ou un groupe d'employés dans le but de répondre aux besoins des parents qui font partie de l'effectif d'un employeur. Actuellement, la plupart des garderies en milieu de travail consistent en des services de garde en groupe. On trouve quelques programmes de garde réglementés en milieu familial et certains services de consultation, mais ils sont très peu nombreux. Certaines politiques à de gestion du personnel, qui n'aident pas nécessairement à la prestation des services mais qui sont susceptibles de diminuer les besoins en services de garde ou de fournir une forme d'aide financière aux parents, font également l'objet de cette étude.

Il n'a pas été facile d'adapter la définition que nous avons retenue à certains programmes existants. Historiquement, les universités et les collèges, de même que les cégeps au Québec, ont été les principaux pourvoyeurs de services de garde pour jeunes enfants. Cependant, diverses raisons autres que la prestation de soins aux enfants des employés ont prévalu à l'établissement de ces centres. Certains d'entre eux ont été mis sur pied à titre d'écoles-laboratoires pour les programmes d'enseignement préscolaire ou pour les départements de psychologie tandis que d'autres ont été utilisés, par exemple, à des fins d'observation et de stages. De plus, dans les universités et les collèges, les services de garde ne sont pas destinés uniquement aux employés (personnel et faculté) mais également aux étudiants.

Bien que certaines provinces incluent maintenant ces centres de garde aux autres garderies en milieu de travail, cette étude ne les englobe pas puisqu'ils n'ont pas été conçus dans le but unique d'aider les employés et qu'ils ne sont pas exploités comme tels. Les motifs qui ont conduit à l'établissement de ces centres au sein des maisons d'éducation ne figuraient pas dans le cadre de cette étude. Une étude plus approfondie de ces programmes serait utile en vue de déterminer leurs sources de financement et de soutien ainsi que leur rôle dans le système de prestation de services de garde. Une liste de ces centres est toutefois présentée à l'annexe C.

1.4 Méthode utilisée

De courts entretiens avec tous les représentants des programmes actuels, des entretiens en profondeurs avec un grand nombre d'entre eux et des entretiens généraux avec les fonctionnaires provinciaux et territoriaux responsables des services de garde ont permis de recueillir les renseignements que l'on trouve dans cette étude et de procéder à une analyse de la situation. En tout, 91 garderies en milieu de travail ont été identifiées comme étant en exploitation depuis le 1er septembre 1984. À la fin des entretiens, nous avons découvert que douze d'entre elles n'existaient plus, n'étaient pas en milieu de travail ou ne correspondaient pas à la définition adoptée aux fins de la présente étude.

Nous avons procédé à de brefs entretiens téléphoniques avec chacun des représentants de programmes de services de garde mentionnés comme étant en milieu de travail dans le document intitulé Children at Work: An Inventory of Work-Related Daycare in Canada (Grant, L. et al., Toronto, Social Planning Council, octobre 1982) ainsi que par les représentants provinciaux des centres de garde. Comme les renseignements sur les permis accordés aux divers centres ne sont mis à jour qu'une ou deux fois par année, nous avons demandé à tous les représentants avec lesquels nous avons communiqué de nous indiquer les garderies en milieu de travail qu'ils connaissaient, ou dont ils avaient entendu parler, afin d'être en mesure de dresser une liste complète de ces garderies. Ces entretiens visaient à obtenir des informations fondamentales sur l'emplacement des garderies, leur genre, le nombre d'années d'exploitation, l'importance, le taux d'utilisation, les groupes d'âges visés, les coûts et les sources d'aide continue. La description des programmes actuels présentée au chapitre deux s'appuie sur ces renseignements.

Les entretiens téléphoniques avec les fonctionnaires responsables des services de garde pour jeunes enfants dans les provinces et dans les territoires avaient pour but de déterminer les modes de financement de chacune des provinces et des territoires ainsi que les méthodes de prestation de ces services. Les renseignements ainsi obtenus ont largement contribué à la description des politiques et programmes actuels présentée au chapitre trois.

Quarante-deux des 79 représentants de programmes ont été choisis pour des entretiens plus approfondis. Ce choix s'est fait à partir des critères suivants: répartition géographique, années d'exploitation, types d'utilisateurs et de responsables, groupes d'âge visés et niveau d'aide. Grâce à ces entretiens en profondeur, nous avons pu préciser les motifs qui avaient conduit à la mise sur pied de ces garderies, la provenance de la mise de fonds initiale, les heures d'ouverture, les avantages et les désavantages que ces programmes peuvent avoir pour les utilisateurs et les responsables, ainsi que les difficultés auxquelles ces centres ont eu à faire face. Ces entretiens, de même que l'expérience des auteurs et une révision de tout ce qui a été écrit sur les garderies, sont à l'origine de la structure et d'une grande partie de ce qui fait l'objet du chapitre quatre.

Les programmes de garde en milieu de travail font partie intégrante des programmes communautaires plus vastes offerts au public en général et qui servent de points de comparaison au cours de toute cette étude. Dans le cinquième et dernier chapitre, une discussion sur les garderies en milieu de travail dans le système global de garde communautaire sert de conclusion à cette étude.

Les annexes incluent un répertoire détaillé des programmes actuels, un graphique sur les méthodes de financement des provinces, une liste des garderies en milieu de travail des universités et des collèges ainsi qu'une bibliographie détaillée des travaux publiés sur les garderies en milieu de travail.

2.0 PROGRAMMES EXISTANTS

2.1 Introduction

Cette partie du rapport nous fournit une description et un répertoire des garderies en milieu de travail à travers tout le pays. Elle traite principalement des activités et des programmes relatifs aux garderies mêmes, mais elle comprend également d'autres initiatives prises par les employeurs. Ce rapport s'appuie sur une recherche exhaustive des programmes de garde à travers le Canada et sur une enquête subséquente menée auprès du personnel responsable de chacun des programmes. Nous avons eu des entretiens avec 78 des 79 centres identifiés, en plus de consulter les renseignements disponibles à ce sujet dans divers documents publics.

Ce chapitre traite des principales caractéristiques descriptives des programmes et apporte des informations comparatives, lorsqu'il y a lieu. Les principales caractéristiques étudiées ci-dessous comprennent:

- le nombre de garderies et leur emplacement
- le financement et les années d'exploitation des garderies
- leur importance et leur taux d'utilisation
- les groupes d'âge visés et les tarifs
- les formules de soutien

Ces caractéristiques sont d'abord présentées par province et, dans certains cas, par type d'organisation. On trouve à l'annexe A un répertoire détaillé soulignant les principales caractéristiques de chacun des programmes.

2.2 Le nombre et l'emplacement des garderies

Le 1er septembre 1984, on dénombrait 79 garderies en milieu de travail dans sept des provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest. Ce genre de garderie n'existe pas au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve et au Yukon. Le tableau ci-dessous illustre le nombre et l'emplacement des garderies en milieu de travail actuellement en exploitation.

TABLEAU 2.2.1

Répartition des garderies en milieu de travail, par province

PROVINCE	NOMBRE	POURCENTAGE*
Colombie-Britannique	3	4
Alberta	3	4
Saskatchewan	1	1
Manitoba	5	6
Ontario	16	20
Québec	49	62
Nouveau-Brunswick	0	0
Nouvelle-Écosse	1	1
I.-P.-É	0	0
Terre-Neuve	0	0
Yukon	0	0
T.N.-O.	1	1
Total	79	99

*les chiffres arrondis ne donnent pas un total de 100

Comme l'illustre ce tableau, la très grande majorité des garderies en milieu de travail sont situées en Ontario et au Québec; en effet, ces deux provinces réunies comptent 65 garderies, soit 82 pour cent de l'ensemble des garderies au pays.

Il est évident que la proportion de programmes au Québec dépasse considérablement la proportion de la population de cette province au sein de la Confédération (environ 26%), ou sa part de places en garderies autorisées au Canada (19%). Ce fait est probablement lié aux politiques d'incitation et aux initiatives mises de l'avant au Québec, ainsi que sur la définition des garderies en milieu de travail dans cette province. Ces deux facteurs sont étudiés ci-dessous.

Le tableau qui suit nous fait voir l'emplacement des garderies en milieu de travail dans les centres urbains, ruraux et éloignés à travers le Canada. Comme on peut le constater, la vaste majorité des programmes (65 des 79, ou 82 pour cent) sont situés dans des centres urbains, c'est-à-dire des centres dont la population est supérieure à 10,000 habitants. Dix-sept de ces centres sont à Montréal et dans le grand Toronto.

TABLEAU 2.2.2

Emplacement des programmes

PROVINCE	URBAIN	RURAL	ÉLOIGNÉ	TOTAL
Colombie-Britannique	3	0	0	3
Alberta	3	0	0	3
Saskatchewan	1	0	0	1
Manitoba	2	2	1	5
Ontario	14	2	0	16
Québec	41	8	0	49
Nouvelle-Écosse	1	0	0	1
Territoires du Nord-Ouest	0	0	1	1
TOTAL	65	12	2	79

On trouve cependant 14 programmes dans de petites collectivités rurales ou éloignées. En Ontario, deux de ces programmes sont exploités en milieu rural, l'un dans une base militaire et l'autre dans un centre de soins à domicile. Dans les centres ruraux du Manitoba, un programme a été mis sur pied dans une base militaire, un autre dans une clinique médico-sociale et un autre à Churchill, accessible par voie aérienne uniquement. Au Québec, les huit programmes ruraux sont exploités dans des hôpitaux ou dans les centres locaux de services communautaires (CLSC) de petites collectivités rurales. Le centre des Territoires du Nord-Ouest est à Nanisivik, un centre éloigné de l'Arctique qui dessert toute la collectivité. Dans certains cas, ces programmes sont les seuls centres de garde pour jeunes enfants de la région et ils constituent un service communautaire d'importance. Il est bon de souligner que partout au pays ces programmes ruraux sont bien utilisés. Les trois-quarts d'entre eux sont utilisés à pleine capacité ou à quatre-vingt-dix pour cent de leur capacité et il existe des listes d'attente.

2.3 Financement et années d'activité

Les centres de garde pour jeunes enfants sont soutenus par un vaste éventail d'organisations, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. Dans certains cas, il a été difficile de préciser le type de financement à cause du chevauchement des compétences dans différentes provinces et à cause du nombre de programmes qui se retrouvaient dans plus d'une catégorie. Aux fins de cette étude, le type d'organisation a été établi en fonction de l'institution qui parraine ou administre le programme; ainsi, un centre de garde dans un hôpital directement administré par un gouvernement provincial est répertorié comme centre exploité par un hôpital plutôt que par le gouvernement. Certains programmes ont été élaborés par des syndicats sans toutefois être financés par eux. Les deux programmes de garde définis comme parrainés par des syndicats sont ceux pour lesquels les syndicats ont eux-mêmes versé la majeure partie de la mise de fonds.

La catégorie «Autres services de santé» comprend toutes les organisations qui ne sont pas situées dans un hôpital mais qui fournissent des services de santé. Les programmes de garde subventionnés par le gouvernement comprennent ceux qui sont exploités dans divers ministères, départements et bases militaires. Les autres programmes des secteurs public et parapublic incluent ceux des commissions scolaires, des cliniques, des foyers pour personnes âgées et autres centres d'accueil. Le tableau 2.3.1 nous résume les divers genres de garderies en milieu de travail, par province.

TABLEAU 2.3.1

Financement

	TYPES D'ORGANISMES						
Province	Hôpital	Autres services de santé	Gouv.	Autres services publics	Secteur privé	Syndicat	TOTAL
C.-B.	1	0	0	0	1	1	3
Alberta	2	0	0	0	0	1	3
Saskatchewan	1	0	0	0	0	0	1
Manitoba	1	2	1	0	1	0	5
Ontario	6	0	4	5	1	0	16
Québec	22	9	4	9	5	0	49
N.-É.	0	0	0	1	0	0	1
T.N.-O.	9	0	0	0	1	0	1
TOTAL	33	11	9	14	9	2	79

Comme l'indique le tableau 2.3.1, c'est dans les hôpitaux et autres établissements de santé que l'on trouve une importante proportion des programmes de garde, soit 44 programmes ou 56 pour cent du total. La plupart d'entre eux sont au Québec, où une politique encourage l'exploitation de

centres de garde pour jeunes enfants dans les institutions publiques. Finalement, il est intéressant de mentionner que 68 des 79 programmes, soit 86 pour cent d'entre eux, sont parrainés par des institutions publiques ou parapubliques, tandis que neuf le sont par des entreprises privées et deux par des syndicats. Parmi les neuf programmes parrainés par l'entreprise privée, c'est encore le Québec qui en regroupe le plus grand nombre, soit cinq programmes. Dans une étude ultérieure, il serait bon d'examiner les répercussions qu'une politique d'incitation à l'exploitation de centres de garde peut avoir dans les secteurs public et privé.

La plupart des centres sont structurés en sociétés sans but lucratif et ils sont administrés à distance par les organismes qui les parrainent. Le personnel affecté à ces centres est formé d'employés du service même et non pas d'employés de l'organisme financeur. Quelques-uns d'entre eux toutefois fonctionnent comme divisions de l'organisme qui les subventionne et le personnel se compose d'employés directement embauchés par l'organisme. Quatre autres garderies ont été mises sur pied en vertu d'un contrat accordé à une entreprise extérieure à l'organisation qui les parraine; deux d'entre elles fonctionnent sans but lucratif et les deux autres sont des exploitations commerciales. Le tableau ci-dessous résume les divers types d'organisations des garderies en milieu de travail, par province.

TABLEAU 2.3.2

Propriété et gestion des centres

Province	Organisation séparée sans but lucratif	Organisation parrainée	Agence extérieure	Exploitation commerciale	TOTAL
C.-B.	0	1	2	0	3
Alberta	2	0	0	1	3
Saskatchewan	1	0	0	0	1
Manitoba	3	2	0	0	5
Ontario	13	2	0	1	16
Québec	49	0	0	0	49
N.-É	0	1	0	0	1
T.N.-O.	0	1	0	0	1
TOTAL	68	7	2	2	79

Ce tableau nous montre clairement que 68 programmes, soit 86 pour cent de l'ensemble, sont exploités comme entités sans but lucratif, distinctes de l'organisme qui les parraine. Ceci semble indiquer le désir qu'éprouvent bien des organisations de déléguer les responsabilités d'exploitation et même de financement de ces centres, et de favoriser l'engagement et la participation des parents. Sept garderies sont exploitées en tant que divisions des organismes qui les parrainent, ce qui reflète la volonté qu'ont ces organismes de contrôler les garderies et (ou) de profiter des avantages fiscaux qui en découlent.

Le tableau ci-dessous démontre qu'une très forte majorité des programmes (69 sur 79, ou 87 pour cent) ont été mis sur pied depuis 1976, et 33 d'entre eux, soit 42 pour cent, sont en activité depuis 1980.

TABLEAU 2.3.3

Années d'activité

Province	Avant 1971	1971-75	1976-80	1981-84	Total
C.-B.	1	0	0	2	3
Alberta	1	0	1	1	3
Saskatchewan	0	0	0	1	1
Manitoba	0	3	1	1	5
Ontario	1	0	3	12	16
Québec	0	4	29	16	49
N.-É.	0	0	1	0	1
T.N.-O.	0	0	1	0	1
TOTAL	3	7	36	33	79

C'est au Québec que l'on note la plus forte augmentation du nombre des programmes au cours des années 1976-80. Ceci peut découler de l'influence importante qu'a eu le mouvement féministe dans cette province ainsi que de la situation particulière du Québec, notamment la puissance politique des négociations du Front commun et la réceptivité du gouvernement du Parti québécois à cette époque. Depuis 1980, la croissance la plus marquée dans le domaine de la garde s'est surtout fait sentir au Québec et en Ontario. Des politiques et des initiatives d'incitation de la part de ces deux gouvernements sont peut-être la cause de cet essor.

2.4 Capacité et taux d'utilisation

Mis à part les programmes des Territoire du Nord-Ouest, tous les centres de garde détiennent un permis du gouvernement provincial. Ces permis limitent le nombre d'enfants que peut accueillir chacun des centres. Cette limite, ou capacité autorisée, est déterminée par certains facteurs, dont l'espace physique extérieur et intérieur disponible, les groupes d'âges visés, et, dans certaines provinces, des limites d'importance. Il arrive qu'une garderie souhaite limiter ses inscriptions à un nombre plus faible que celui autorisé par la loi, et ce, pour des raisons de programmation. Le budget et le personnel de la garderie sont alors pensés en fonction de ce nombre réduit d'inscriptions. Dans de tels cas, la capacité d'exploitation plutôt que la capacité autorisés a été utilisés pour indiquer l'importance de la garderie.

Le nombre des places autorisées dans les garderies varie de 15 à 80 et plus. La plupart d'entre elles (51 sur 79, ou 65 pour cent) peuvent accueillir de 31 à 60 enfants. Vingt-neuf garderies ont une capacité de 45 places ou plus, ce qui indique qu'un espace physique important a été accordé par les organismes qui les parrainent.

Le tableau ci-dessous indique, par province, l'importance des diverses garderies en milieu de travail.

TABLEAU 2.4.1

Capacité approuvée des garderies en milieu de travail

Province	Plus de 60 places	40-60 places	31-45 places	Moins de 30 places	Total des centres
C.-B.	0	0	1	2	3
Alberta	0	1	2	0	3
Saskatchewan	0	0	1	0	1
Manitoba	1	0	1	3	5
Ontario	1	3	9	3	16
Québec	7	15	17	10	49
N.-É.	0	0	0	1	1
T.N.-O.	0	1	0	0	1
TOTAL	9	20	31	19	79

Bien que le nombre de places dans les garderies en milieu de travail ait augmenté de manière significative au cours des dernières années, elles ne représentent encore qu'une fraction de l'ensemble des places disponibles au Canada. Le tableau 2.4.2 illustre le nombre de places dans les garderies en milieu de travail comparativement au nombre total des places dans les garderies autorisées dans chaque province. Le nombre de places disponibles dans les garderies en milieu de travail a été déterminé d'après la capacité autorisée pour chaque centre, ou par la capacité maximale d'exploitation que nous a indiquée le surveillant. Les renseignements relatifs au nombre total de places dans les services de garde en groupe de chaque province nous ont été fournis par les représentants provinciaux des services de garde. Ces chiffres comparatifs sont tout au plus approximatifs, puisque chaque province a ses propres méthodes de collecte de données et ses propres définitions en matière de garde (par exemple, l'âge des tout-petits).

Dans la mesure du possible, ces chiffres n'incluent pas les programmes de garde en demi-journée ni ceux des garderies spécialisées, puisque ceux-ci sont généralement fournis pour des raisons autres que la garde d'enfants dont les parents travaillent.

Nous avons demandé aux représentants de nous donner le nombre total de places disponibles au 1er juin 1984. Dans les cas où cela n'était pas possible, nous avons utilisé les données les plus récentes. Les chiffres des Territoires du Nord-Ouest ont été calculés approximativement puisque les services de garde ne sont pas encore soumis à l'autorisation et que des statistiques officielles ne sont pas tenues.

TABLEAU 2.4.2

Nombre et proportion des places dans les garderies en milieu de travail

Province	Total des places dans les garderies collectives*	Total des places dans les garderies en milieu de travail	Pourcentage
C.-B.	11 424	86	0,75
Alberta	26 442	144	0,54
Saskatchewan	3 493	40	1,15
Manitoba	7 655	193	2,52
Ontario	50 014	644	1,29
Québec	26 393	2 295	8,70
Nouveau-Brunswick	2 885	0	0
Nouvelle-Écosse	7 873	15	0,19
I.-P.-É.	530	0	0
Terre-Neuve	769	0	0
Yukon	396	0	0
T.N.-O.	350**	60	17,4
TOTAL	138 224	3 477	2,52

* Source: les représentants provinciaux responsables des services de garde
** Chiffre approximatif.

Comme le montre le tableau 2.4.2 ci-dessus, seulement 2.5 pour cent des places sont considérées comme places dans des garderies en milieu de travail. Québec, le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest se situent au-dessus de la moyenne nationale en ce qui concerne la proportion de places dans des garderies en milieu de travail.

Quant aux garderies communautaires, les inscriptions réelles sont parfois inférieures aux places disponibles. Nous avons demandé aux surveillants des garderies en milieu de travail de nous indiquer les inscriptions actuelles dans leurs programmes afin de nous permettre de préciser jusqu'à quel point leurs centres étaient bien utilisés.

Comme le nombre d'inscriptions fluctue constamment, nous avons demandé aux centres la moyenne des inscriptions au cours des six mois précédents. Le taux d'utilisation est tout simplement le pourcentage des inscriptions par rapport à la capacité disponible.

TABLEAU 2.4.3

Utilisation des centres (Pourcentage de capacité)

Province	95	80-94	65-99	50-64	50	Total
C.-B.	1	1	0	0	1	3
Alberta	3	0	0	0	0	3
Saskatchewan	0	0	0	1	0	1
Manitoba	3	0	1	1	0	5
Ontario	6	8	2	0	0	16
Québec	25	17	5	1	0	48*
N.-É.	1	0	0	0	0	1
T.N.-O.	1	0	0	0	0	1
TOTAL	40	26	8	3	1	78

*Les données sur la Garderie sur Une Patte ne sont pas disponibles.

Comme le montre le tableau 2.4.3 ci-dessus, les centres de garde en milieu de travail sont généralement bien utilisés, peu importe le genre de garderies ou d'utilisateurs. De façon précise, 66 garderies étaient exploitées à 80 pour cent ou plus de leur capacité, et plus de la moitié des programmes fonctionnaient à pleine capacité. L'importance, l'emplacement, l'organisme financeur et le mode de gestion des garderies ne semblent jouer aucun rôle dans leur utilisation.

Le tableau 2.4.4 illustre les inscriptions réelles dans les centres de garde, par province, ainsi que la capacité total de ces centres.

TABLEAU 2.4.4

Inscription et utilisation

Province	Nombre de places dans les garderies en milieu de travail	Inscriptions réelles	Taux d'utilisation (%)
C.-B.	86	70	81,4
Alberta	144	144	100,0
Saskatchewan	40	25	62,5
Manitoba	193	168	87,0
Ontario	644	581	90,2
Québec	2 295	2 063	89,9
Nouvelle-Écosse	15	15	100,0
T.N.-O.	60	60	100,0
TOTAL	3 447	3 126	89,9

Le tableau 2.4.5 ci-dessous indique le pourcentage d'utilisation des places par les utilisateurs-employés. Ainsi, 70 pour cent de tous les enfants inscrits dans les garderies en milieu de travail du Manitoba sont les enfants des employés des organisations qui les parrainent. Ces chiffres nous montrent clairement que, dans toutes les provinces, les garderies en milieu de travail servent non seulement aux employés mais également à plusieurs autres familles de la collectivité environnante.

Ce fait est particulièrement marqué au Québec, où plus de la moitié des places dans les garderies en milieu de travail sont occupées par des enfants autres que ceux des employés de l'organisation qui les parraine. Ceci fait d'ailleurs suite à une politique délibérée en vigueur dans les institutions du secteur public, qui favorise non seulement l'inscription des enfants des employés mais de ceux de la collectivité également. Dans certains cas, c'est le besoin de rejoindre une population plus importante et les changements dans l'âge des enfants des employés qui amènent les garderies en milieu de travail à accepter des enfants autres que ceux des employés.

TABLEAU 2.4.5

Taux d'utilisation des employés

Province	Inscriptions réelles	Nombre d'enfants d'employés inscrits	Taux d'utilisation pour enfants d'employés (%)
C.-B.	70	41	58,6
Alberta	144	113	70,2
Saskatchewan	25	16	64,0
Manitoba	168	118	70,2
Ontario	581	437	75,2
Québec	2 063	968	46,9
N.-É.	15	5	33,3
T.N.-O.	60	54	90,0
TOTAL	3 126	1 752	56,0

2.5 Groupes d'âges visés

La plupart des garderies visent deux groupes ou plus d'enfants, soit les bébés de 9 à 18 mois, les petits enfants de 18 à 30 mois et les enfants d'âge préscolaire de deux ou trois ans à cinq ans, selon la définition que les différentes provinces accordent à 'l'âge préscolaire'. Les programmes qui visent les plus jeunes tendent également à viser les groupes d'enfants plus vieux mais l'inverse se produit beaucoup moins souvent. Ainsi, sur 78 des 79 centres visant les enfants d'âge préscolaire, seuls 45 d'entre eux accueillent également les bébés.

Les statistiques concernant l'âge des enfants visés par les programmes sont présentées ci-dessous. Le tableau nous montre le nombre de centres et le plus jeune groupe d'âges visé par chacun d'eux. Par exemple, on trouve en Ontario dix centres où l'on accueille les bébés de moins de 18 mois, trois où l'on accueille les enfants à partir de 18 mois et trois autres accueillant des enfants d'âge préscolaire seulement.

TABLEAU 2.5.1

Centres par groupes d'âges visés, en commençant par le groupe le plus jeune

Province	Bébés	Tout-petits	Enfants d'âge préscolaire	Total
C.-B.	0	2	1	3
Alberta	1	1	1	3
Saskatchewan	0	1	0	1
Manitoba	2	2	1	5
Ontario	10	3	3	16
Québec	31	16	2	49
N.-É.	0	0	1	1
T.N.-O.	1	0	0	1
TOTAL	45	25	9	79

En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, on ne trouve pas de garderies autorisées pour les bébés.

Si ces données indiquent certaines similitudes avec les garderies communautaires qui tendent à accueillir un plus grand nombre d'enfants des groupes préscolaires, cette tendance semble cependant moins marquée dans les garderies en milieu de travail. En d'autres termes, nombreuses sont les garderies en milieu de travail (45 sur 79, ou 57 pour cent) qui acceptent les bébés. Ce pourcentage est encore plus élevé en Ontario et au Québec, soit 62 pour cent.

Le tableau 2.5.2 ci-dessous illustre la capacité qu'ont les divers centres d'accueillir de très jeunes enfants et le pourcentage de bébés inscrits dans ces centres.

TABLEAU 2.5.2

Nombre de bébés de moins de 18 moins accueillis dans les garderies en milieu de travail

Province	Capacité	Inscriptions	Pourcentage
C.-B.	0	0	---
Alberta	6	6	100
Saskatchewan	0	0	---
Manitoba	16	15	94
Ontario	85	79	93
Québec	287	259	90
N.-É.	0	0	---
T.N.-O.	*	3	---
TOTAL	394	362	92

*Il n'existe pas de normes pour ces garderies.

Comme l'indique le tableau, on trouve 394 places pour bébés dans les garderies autorisées, et 362 bébés inscrits. Ceci représente près de 12 pour cent de toutes les inscriptions dans les garderies en milieu de travail. Dans les garderies communautaires canadiennes, moins de 8 pour cent des places sont disponibles pour les bébés.

La demande de garderies pour bébés semble considérable et les institutions qui parrainent les garderies sont prêtes à favoriser le retour au travail des femmes suite à un congé de maternité. Même les représentants des centres qui ne fournissent pas de soins aux bébés nous ont mentionné qu'une demande importante existait dans ce sens. Dans ces cas, les soins aux bébés ne sont pas dispensés à cause des restrictions de permis (la Colombie-Britannique et la Saskatchewan n'accordent pas de permis aux garderies pour bébés), du manque d'espace et des coûts.

Parallèlement, les données relatives aux tout-petits n'étaient pas disponibles car les statistiques compilées par le gouvernement fédéral définissent le groupe des bébés comme celui des enfants âgés de moins de deux ans ou de moins de vingt-quatre mois. Il n'était donc pas possible de préciser le nombre d'enfants de 18 à 24 mois qui, normalement, font partie du groupe des tout-petits. Il est utile de souligner que la garde des bébés en milieu de travail se dit des enfants de 18 mois ou moins tandis que dans les garderies communautaires, la garde des bébés désigne le nombre de places disponibles pour les enfants de moins de 24 mois. Ceci laisse entendre que la proportion des bébés accueillis dans les garderies en milieu de travail par rapport aux garderies communautaires est encore plus élevée que ne le laissent supposer les données ci-dessus.

2.6 Tarifs

Le Tableau 2.6.1 ci-dessous donne l'éventail des tarifs de garde hebdomadaires, par groupe d'âge et pour chaque province. En Ontario et au Québec, où l'on trouve un nombre suffisant de programmes, une moyenne des tarifs hebdomadaire est également fournie. Les centres de garde communautaires n'ont pas de données aussi précises, mais les répondants à notre enquête pour 42 programmes ne nous ont pas indiqué de différences significatives dans les tarifs. Cinq répondants nous ont mentionné que leurs tarifs étaient supérieurs à ceux des centres établis dans la communauté avoisinante, 18 avaient des tarifs comparables, 16 des tarifs inférieurs, dont trois seulement étaient considérablement inférieurs, et trois autres répondants n'ont pu nous donner de réponses puisque leurs programmes étaient les seuls dans leur collectivité, d'où l'impossibilité de comparer.

TABLEAU 2.6.1

Éventail des tarifs par province (par semaine et en $)

Province	Bébés	Tout-petits	D'âge préscolaire
C.-B.	---	46-90	35-70
Alberta	68	66-69	61-69
Saskatchewan	---	61	61
Manitoba	39-108	39-108	39-67
Ontario	72-120	55-110	50-90
(moyenne)	(110)	(90)	(79)
Québec	45-86	45-86	45-78
(moyenne)	(62)	(63)	(63)
N.-É.	---	---	60
T.N.-O.	0	0	0

Note: Pour les centres où l'échelle des taux était mobile, les tarifs ont été établis à mi-chemin de l'échelle.

Il est difficile de tirer des conclusions valables du tableau ci-dessus, si ce n'est de noter les différences importantes qui existent dans les tarifs des garderies au sein même des provinces et entre l'Ontario et le Québec, où l'on a pu établir des tarifs moyens. Néanmoins, les différences entre les garderies communautaires et les garderies en milieu de travail ne semblent pas importantes.

Finalement, on trouve trois garderies où l'échelle des tarifs est mobile, c'est-à-dire où l'on tient compte du revenu des parents pour établir ces tarifs; ceci assure un accès équitable aux services de garde pour tous les employés. Dans huit centres, des tarifs plus élevés étaient fixés pour les utilisateurs qui n'étaient pas des employés de l'entreprise; deux d'entre eux avaient des tarifs considérablement plus élevés, soit 60$ ou 100$ par mois de plus. Dans ces deux cas, cette distinction visait à assurer que le financement procurait un avantage marqué à la clientèle cible.

2.7 Soutien permanent

Le soutien apporté aux garderies en milieu de travail varie énormément d'un employeur à l'autre. À titre d'exemple, un employeur peut limiter son aide à la présence d'un représentant au conseil d'administration. Il ne paie pas pour l'espace ni pour les autres frais. Par ailleurs, le centre de Nanisivik est entièrement subventionné par la compagnie et les utilisateurs n'ont rien à débourser.

Le tableau ci-dessous indique la nature du soutien et le nombre de programmes en bénéficient. La liste à l'annexe A illustre les autres formes d'aide reçues par chacun des programmes.

L'aide s'applique à quatre domaines principaux: le loyer, les autres coûts d'occupation, y compris les installations, les réparations et l'entretien, les frais d'administration et d'exploitation, incluant la comptabilité, la nourriture, les services de buanderie et autres services du genre et l'aide financière directe, incluant le financement direct d'un programme, soit en accordant une subvention d'exploitation, en absorbant le déficit du centre ou en consentant un prêt sans intérêt.

TABLEAU 2.7.1

Soutien permanent

Province	Loyer	Autres frais d'occupation	Frais d'administration	Aide financière directe
C.-B.	2	2	1	0
Alberta	2	2	2	1
Saskatchewan	1	1	0	0
Manitoba	3	3	3	2
Ontario	14	13	10	6
Québec	44	36	16	4
N.-É.	1	1	1	1
T.N.-O.	1	1	1	1
TOTAL	68	59	33	15

Comme le montre le tableau ci-dessus, la formule d'aide la plus répandue touche les coûts d'occupation, soit le loyer et autres coûts liés à ce dernier, et ce, dans toutes les provinces. Viennent ensuite les frais d'administration et, finalement, l'aide financière directe qui ne s'applique qu'à 20 pour cent des centres.

D'autres formes d'aide peuvent consister en campagne de financement, en publicité considérable ou en recherche sur la garde des enfants.

2.8 Autres initiatives parrainées par les employeurs

Si la plupart des employeurs canadiens ont choisi d'aider leurs employés en leur fournissant des services de garde en groupe pour les enfants de moins de 6 ans, certains employeurs ont pris d'autres initiatives qui leur semblent mieux convenir ou qui viennent compléter les services de garde. Les politiques de soutien en matière de gestion du personnel qui offrent des choix aux parents deviennent de plus en plus répandues. Diverses solutions de rechange à la garde des enfants, comme le congé parental, l'horaire variable, l'emploi partagé et le congé payé pour prendre soin des enfants malades font maintenant partie du lexique des gestionnaires en ressources humaines.

2.8.1 Le congé parental

Au Québec, au Manitoba et en Ontario, les employées du gouvernement provincial ont maintenant droit à un congé de maternité payé à 93 pour cent de leur salaire, pendant vingt semaines. Au Québec, une politique de congé parental pour tous les employés provinciaux permet à l'un ou l'autre des parents de prendre un congé sans solde pouvant s'étendre jusqu'à deux ans, tout en étant assuré de conserver son emploi à la fin de ce congé. Pour les parents sur le marché du travail, ces formules d'aide constituent des choix intéressants.

Les parents qui continuent de travailler peuvent avoir besoin d'aide pour trouver une garderie. En 1976, le gouvernement de l'Ontario a établi un service de consultation en matière de garde des enfants, service qui fait partie de son programme d'aide aux employés. Peu après avoir rejeté l'offre de mettre sur pied une garderie en milieu de travail pour les employés de Queen's Park, la province a retenu les services d'un conseiller en matière de garde. Le rôle de ce conseiller consiste à aider tout employé du gouvernement provincial ou d'une société de la Couronne à trouver et à choisir une garderie. Au début, ce conseiller voyagea intensivement à travers toute la province afin de rencontrer des parents et différents groupes, dont des représentants syndicaux et des groupes d'action positive, travaillant pour la fonction publique provinciale.

Ce service vise principalement à encourager les parents à visiter plusieurs centres de garde afin d'être en mesure de déterminer le genre de garde qu'ils souhaitent pour leurs enfants, que ce soit dans un centre ou en milieu familial. Si ce service est offert gratuitement aux fonctionnaires provinciaux, il n'en reste pas moins que les frais élevés de garde des enfants furent mentionnés comme problème sérieux pour les parents.

2.8.2 Autres formules ou formules complémentaires

Au moins cinq employeurs subventionnent certaines formules de garde pour les enfants d'âge scolaire, soit sur une base régulière, ou durant les vacances des enfants ou les jours de perfectionnement professionnel des parents. Quelques centres nous ont souligné que le besoin en garde de ce genre constituait un problème qu'ils avaient l'intention de prendre en considération. À l'hôpital d'Edmonton, les employés peuvent s'adresser à un

service de garde réglementé en milieu familial mis spécialement sur pied à leur intention pour toute demande de garde des jeunes enfants et des enfants d'âge scolaire, que ce soit pour une soirée, une nuit ou une fin de semaine.

Au moment où les employeurs tentent de trouver des formules intéressantes pour satisfaire les besoins de garde d'enfants de leurs employés, les pourvoyeurs de services présentent diverses formules que les employeurs devraient trouver attrayantes et pratiques. La Family Daycare Services, une vaste organisation bénévole responsable de la surveillance de plus de 300 enfants gardés en milieu familial, à Toronto, a élaboré récemment un plan d'assurance pour les familles de travailleurs, plan qu'elle tente activement de commercialiser. D'après ce plan, l'employeur peut acheter toute une gamme de services, incluant des renseignements et des références, le recrutement de gouvernantes et de places de garde en milieu familial, et ce, pour un prix fixe établi en fonction du nombre d'employés de la compagnie. En retour, l'employé paie des tarifs réduits pour certains de ces services en plus d'obtenir gratuitement certains renseignements et références. Pour l'employeur, ce service n'entraîne pas de mise de fonds importante. Bien que ce service soit en exploitation depuis plus d'un an, on ignore combien de compagnies l'ont acheté.

Le Victoria Day Care Service de Toronto offre un nouveau programme appelé Home Helpers (aide à domicile); ce programme offre un service réglementé et à court terme de gardiennes en milieu familial. Il vise à dépanner les parents lorsque leurs enfants sont malades ou lorsque la gardienne habituelle est malade. L'employeur peut acheter ce service et diminuer ainsi le taux d'absentéisme chez ses employés puisque ceux-ci peuvent obtenir une gardienne en très peu de temps. Ces divers programmes de garde peuvent être une bonne solution pour les employeurs qui ne souhaitent pas installer de garderie au sein de leur compagnie.

3.0 POLITIQUES ET PROGRAMMES DES GOUVERNEMENTS ET DES SYNDICATS

3.1 Introduction

Cette partie du rapport étudie les politiques, les initiatives et les programmes récents des trois paliers de gouvernement concernant les garderies en milieu de travail ainsi que les politiques et initiatives du mouvement syndical qui semble être la seule institution activement engagée dans ce domaine, en dehors des gouvernements.

Cette partie du rapport, tout comme la précédente, est surtout descriptive et sert de point de départ à une discussion portant sur les problème et les implications qui seront étudiées dans les chapitres subséquents. Les politiques et programmes du gouvernement mentionnés dans cette partie sont souvent d'application générale c'est-à-dire qu'ils peuvent s'appliquer aux centres de garde communautaire tout autant qu'aux garderies en milieu de travail. En fait, la plupart des politiques englobent du même coup ces deux types de garderies. Néanmoins, il est important d'avoir une compréhension sommaire de ces politiques et programmes si l'on veut évaluer les répercussions et les implications qu'ils peuvent avoir sur l'élaboration des politiques futures.

3.2 Le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral est actuellement engagé dans des services de garde des enfants de deux manières distinctes. Tout d'abord, il accorde une aide financière par le truchement du Régime d'assistance publique du Canada et de la Loi de l'impôt sur le revenu. Deuxièmement, le gouvernement, en tant qu'employeur, a élaboré des politiques de soutien en gestion du personnel et a facilité l'établissement de centres de garde en groupe sur les lieux de travail. Ces deux éléments ont une influence sur les garderies en milieu de travail.

Par son Régime d'assistance publique, le gouvernement fédéral partage le coût des services de garde offerts aux familles à faible revenu et aux familles ayant des besoins spéciaux. En vertu des conditions du RAPC, le gouvernement fédéral fournit le financement mais il revient à chaque province de négocier le genre de services de garde à coûts partagés qu'elle désire établir et la méthode utilisée pour fixer les tarifs. En 1983, le gouvernement fédéral a dépensé environ 75$ millions en services de garde, par le truchement du RAPC (2). Trente-deux centres parmi un échantillon de 42 centres parrainés par un employeur, nous ont indiqué qu'ils gardaient des enfants dont les parents avaient un revenu suffisamment bas pour être admissibles à une aide. Il faut toutefois souligner que ces parents seraient admissibles à une aide, peu importe que leur enfant soit dans une garderie communautaire ou dans une garderie en milieu de travail.

Le gouvernement fédéral est également engagé dans le financement des services de garde par la Loi de l'impôt sur le revenu, loi qui permet aux familles de déduire 2 000$ par enfant jusqu'à concurrence de 8 000$ par famille pour la garde des enfants à la maison ou en dehors du foyer. En 1983-84, le gouvernement fédéral a dépensé 105$ millions par l'entremise de ce programme (3). Il y a lieu de croire que la plupart des utilisateurs de garderies en milieu de travail, en tant que contribuables, peuvent se prévaloir de ces avantages, mais il convient de souligner une fois de plus que ceci s'applique à tous les genres de garde, que ce soit en milieu de travail ou autrement. Le gouvernement fédéral accorde également des subventions pour services de garde aux gens inscrits aux cours de formation dispensés par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration.

Il est important de souligner que certaines dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu peuvent, dans certaines circonstances, permettre aux employeurs de déduire les frais de services de garde qu'ils offrent à leurs employés. Ces problèmes seront traités plus loin, dans la partie relative à l'imposition.

---

(2) Selon Santé et Bien-être Canada
(3) Selon le ministère d'État au développement social

Comme employeur, le gouvernement fédéral a élaboré des politiques de gestion du personnel visant à répondre aux besoins des parents qui travaillent, et il a préparé un projet pilote en vue d'aider les employés à établir des centres de garde dans des immeubles appartenant au gouvernement fédéral ou loués par lui. Les employées du gouvernement fédéral peuvent prendre un congé de maternité allant jusqu'à vingt-six semaines après la naissance d'un enfant et revenir ensuite à leur poste. Les femmes peuvent inclure leurs vacances, leurs congés de maladie et leurs congés compensatoires dans leur congé de maternité. Dans certaines catégories professionnelles, l'un ou l'autre des parents peut prendre un congé non payé allant jusqu'à cinq années consécutives pour prendre soin d'un enfant d'âge préscolaire. Les parents ne sont pas assurés de conserver leurs postes mais ils ont priorité dans l'embauche. Cette mesure permet un choix susceptible de retarder le besoin de garde pour l'enfant.

Outre ces politiques relatives au congé parental, dont profitent surtout les parents de très jeunes enfants, certains fonctionnaires fédéraux peuvent prendre jusqu'à cinq jours de congé payé pour répondre à des situations familiales d'urgence. Cette politique est certainement avantageuse pour un grand nombre de familles.

En 1981, le conseil du Trésor a autorisé un projet pilote visant à aider jusqu'à quatre centres de garde à s'établir dans des installations fédérales. Le ministère des Travaux publics a procédé aux rénovations nécessaires et les ministères fédéraux choisis pour ce projet ont défrayé les coûts d'occupation, y compris les installations et l'entretien. Ce programme visait à établir des centres de garde séparés et sans but lucratif que les parents-utilisateurs pourraient exploiter indépendamment. En vertu de ce programme, trois centres ont été établis: un à Montréal par l'Office national du film, un à Downsview, en banlieue de Toronto, par le ministère de l'Environnement et un autre à Hull, par Emploi et Immigration Canada.

En août 1984, une évaluation de ces trois centres était terminée. Même si les résultats ne sont pas encore disponibles, les trois centres continuent de fonctionner. L'un d'eux a même étendu ses services afin d'inclure des espaces pour dépanner les parents lorsque nécessaire.

Jusqu'à maintenant, le gouvernement fédéral n'a pas élaboré de politiques ou de programmes précis susceptibles d'encourager d'autres employeurs à subventionner des services de garde pour leurs employés. Nous discuterons plus loin du rôle possible que le gouvernement pourrait jouer en autorisant des mesures incitatives pour les autres employeurs.

3.3 Les gouvernements provinciaux

Les gouvernements provinciaux, tout comme le gouvernement fédéral, ont un double rôle à jouer dans le domaine des services de garde, soit leur rôle en tant que gouvernements et leur rôle en tant qu'employeurs. Leur rôle à titre de gouvernements est beaucoup plus vaste que celui du gouvernement fédéral en ce sens qu'ils sont responsables des politiques relatives à la prestation et au financement des services de garde. Chaque province contrôle les normes régissant l'octroi des permis et les règlements d'exploitation ainsi que les formules et niveaux de financement pour ces services. Pour la

majorité des provinces, ces responsabilités s'appliquent à la garde des enfants au sens large du terme, mais le Québec et l'Ontario ont également des politiques qui encouragent les garderies en milieu de travail. En tant qu'employeurs, les gouvernements provinciaux peuvent faciliter la prestation de services directs et maintenir des politiques de soutien en matière de gestion du personnel.

Toutes les provinces, sauf les Territoires du Nord-Ouest, ont des normes d'autorisation et des règlements d'exploitation qui régissent les services de garde mais aucune province ne fait de distinction entre les centres de garde communautaires et les garderies en milieu de travail. En ce qui a trait aux politiques de financement, on peut distinguer trois domaines: les subventions aux parents à faible revenu, les octrois d'établissement et les subventions d'exploitation et d'entretien.

Premièrement, tel que mentionné plus tôt, les provinces et les territoires ont un programme à frais partagés avec le gouvernement fédéral, en vertu du Régime d'assistance publique du Canada, afin d'aider les familles à faible revenu à défrayer les coûts de garde de leurs enfants. Les critères d'admissibilité, le nombre de places et le niveau des subventions sont déterminés par chacune des provinces et ils sont d'application générale puisqu'ils ne font pas de distinction entre les garderies en milieu de travail et les garderies communautaires.

Deuxièmement, même si l'on note un intérêt croissant en matière de garde, il existe peu de politiques prévoyant des mesures d'incitation pour encourager les employeurs à mettre sur pied des programmes de garde pour leurs employés. L'Ontario fait exception à cette règle. En effet, en 1983, un document de travail intitulé Work-Related Child Care Support for Families fut réalisé par le ministère des services sociaux et communautaires de l'Ontario. Une des recommandations mentionnées dans ce document visait «l'octroi de subventions de démarrage aux employeurs intéressés à établir des garderies en milieu de travail». En juin 1984, ce ministère annonçait un programme de subventions de démarrage de 390 000$ en vue d'aider à la création de nouvelles garderies en milieu de travail dans certaines parties sélectionnées de la province. Jusqu'à maintenant, sept projets ont été approuvés pour ce financement.

Ce nouveau programme venait s'ajouter à l'Ontario's Day Care Initiatives Program qui accorde des subventions limitées de capital et de démarrage à certaines organisations sans but lucratif qui acceptent de payer une partie du financement. Avant ce nouveau programme, aucune compagnie du secteur privé n'avait encore fait de demande d'aide. Cependant, bien qu'une compagnie privée soit actuellement subventionnée, le programme répond surtout aux demandes du secteur public.

La province de Québec accorde toute une gamme de formules d'aide financière aux programmes de garde, y compris les programmes relatifs aux garderies en milieu de travail. L'Office des services de garde à l'enfance a, comme objectif à long terme, l'établissement d'un réseau universel de services de garde à l'intention de tous les parents qui ont besoin de ces services ou qui les désirent. Divers mécanismes de financement aident à frais de démarrage et d'entretien de tous les programmes de garde sans but lucratif pour lesquels les parents contrôlent les conseils d'administration.

L'Office estime que les parents doivent avoir le choix d'une garderie à proximité de leur domicile ou près de leur lieu de travail. À cet égard, l'Office aide les garderies établies sur les lieux de travail ou près de ces lieux mais il ne fait pas de distinction entre les employés et les autres membres de la communauté quant à l'utilisation des places. Il serait donc plus juste de parler de garderies communautaires établies en milieu de travail, ou près de ce milieu.

Néanmoins, l'Office encourage les garderies en milieu de travail. En 1978, au cours des négociations avec le Front Commun, une étude fut entreprise par le syndicat et le patronat sur la disponibilité des espaces pour l'aménagement de garderies; suite à cette étude, le Québec a adopté une politique visant à encourager les employeurs du secteur public à offrir de l'espace pour l'aménagement de garderies et ce, que la demande d'espace provienne des employés ou des membres de la communauté en général. Depuis 1980, une fois l'étude terminée, 13 centres de garde ont été aménagés dans des immeubles du secteur public du Québec, et ces centres sont utilisés par les employés et par les membres de la communauté en général. Notons également que 28 des 29 centres de garde établis au cours des années 1976-1980 ont été aménagés dans des immeubles du secteur public.

En tant qu'employeurs, les gouvernements provinciaux de la Colombie-Britannique et de l'Ontario participent aux centres de garde à l'intention de leurs employés. Toutefois, ces centres sont le résultat d'efforts individuels ou de négociations syndicales et non de politiques gouvernementales. Au Manitoba, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, certaines initiatives touchant la création de garderies commencent à se faire jour. En Colombie-Britannique, le Valleyview Childcare Centre fut récemment ouvert à la suite de négociations entre le gouvernement et le syndicat des fonctionnaires provinciaux. Le rôle du gouvernement, en tant qu'employeur, ne consistait qu'à offrir gratuitement l'espace nécessaire. La mise de fonds provenait de la caisse de retraite en fiducie des employés qui avait été établie par un gouvernement précédent. (4)

En Ontario, on trouve trois centres de garde à l'intention des fonctionnaires provinciaux. Tous trois sont aménagés dans des cliniques, les espaces sont offerts gratuitement et c'est grâce aux efforts d'un groupe d'individus qu'ils ont été mis sur pied et non grâce à une politique gouvernementale précise. Cependant, il est intéressant de noter qu'en 1983, le Bureau de la condition féminine en Ontario, qui relève du cabinet du premier ministre suppléant, a mené une enquête auprès de plus de 5 000 fonctionnaires provinciaux dans diverses municipalités et régions en vue de connaître leurs attitudes face aux garderies. La plupart d'entre eux estimaient que le gouvernement devrait réviser son rôle et aider les fonctionnaires avec leurs problèmes de services de garde.

---

(4) Lorsque le Crédit Social arriva au pouvoir et offrit en vente au secteur privé la gestion de la caisse de retraite des fonctionnaires, il fut entendu que ce qui restait de cette caisse servirait à un certain nombre de projets pilotes, et le centre de garde fut l'un de ces projets.

Le gouvernement provincial du Manitoba fournit actuellement l'espace physique nécessaire pour aménager une garderie pour les fonctionnaires fédéraux en plus de contribuer au fonds d'établissement. Le gouvernement provincial de Terre-Neuve est en voie d'établir un centre de garde pour ses fonctionnaires. En Saskatchewan, le problème des services de garde sera discuté lors des négociations de l'automne entre le syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Saskatchewan et le gouvernement.

Un résumé des politiques et programmes provinciaux, tant généraux que précis, ainsi que du nombre de places en garderie et en milieu familial est présenté à l'annexe B.

Il est raisonnable de conclure que même si l'on constate certaines initiatives en matière de politiques et de programmes de garde pour les fonctionnaires provinciaux, ces initiatives demeurent limitées. Toutefois, on s'attend à ce que de nouvelles initiatives soient prises, tant par les fonctionnaires provinciaux que par les employeurs et employés des secteurs privé et public.

3.4 Les administrations municipales

Dans la plupart des provinces canadiennes, la municipalité ne joue aucun rôle défini en matière de financement ou de prestation de services de garde. Cependant, les édiles locaux estiment souvent que c'est à eux que revient la tâche de résoudre les problèmes soulevés par leurs électeurs à cet égard. Dans les quelques cas où les municipalités ou régions ont un rôle défini à jouer dans la prestation et (ou) le financement de services de garde, un certain nombre d'initiatives ont été prises.

En Alberta, quelques municipalités sont engagées dans le financement et (ou) la prestation directe de services de garde. Calgary et Medicine Hat exploitent directement des programmes de garde; Edmonton, Calgary, Red Deer et plusieurs municipalités moins importantes contribuent à l'exploitation de garderies à même les fonds municipaux. Ces fonds s'ajoutent aux subventions du RAPC pour les familles à faible revenu. Mais comme des rapports récents indiquent un taux de vacance de vingt pour cent dans la majorité des centres de garde de l'Alberta, les municipalités n'ont pas, dans l'immédiat, à inciter les employeurs à élaborer des programmes de garde. Il est bon de noter que la ville de Calgary étudie la possibilité d'inclure une garderie en milieu de travail pour ses employés dans le nouveau complexe de l'hôtel de ville. (Au moment de rédiger ce rapport, aucune décision finale n'avait encore été prise à ce sujet).

En Ontario, les municipalités et les régions doivent souscrire vingt pour cent des coûts des services de garde subventionnés. En outre, plusieurs municipalités exploitent directement des centres de garde et des services de garde en milieu familial à l'intention des membres de leur communauté. Au début des années soixante-dix, des subventions provinciales ont été offertes aux municipalités locales, dans le but d'augmenter le nombre de services de garde à travers la province. Les subventions provinciales couvraient 100% des coûts d'établissement. Si l'on examine la croissance du nombre de places à temps plein dans des services de garde en groupe agréés, entre 1971 et 1976, on peut en déduire que les subventions de démarrage ont

été un facteur déterminant dans l'expansion des services exploités par les municipalités, en Ontario. Néanmoins, dans les municipalités plus importantes, la demande de services de garde dépassa largement la prestation de services exploités par les municipalités et le nombre de garderies à but lucratif et sans but lucratif augmenta également. Toutefois, en 1980, la province apporta des restrictions dans ses subventions, en dépit d'une demande de services toujours croissante. Et c'est ainsi que le nombre de garderies subventionnées par les municipalités cessa d'augmenter en fonction de la demande.

En 1982, la ville de Toronto décida, après avoir reconnu la nécessité de créer de nouveaux services de garde, de former son propre groupe d'étude sur les garderies en milieu de travail. La ville, suivant son principe d'accorder l'égalité des chances aux femmes, aux personnes handicapées et aux minorités visibles, avait aménagé, à l'automne 1980, sa propre garderie en milieu de travail à l'hôtel de ville. La réponse à cette initiative fut considérable. Le conseil de ville vit là l'occasion de maximiser son rôle en tant 'qu'employeur modèle' et contrôleur du développement urbain. Le conseil forma son groupe d'étude au début de 1982 et choisit des membres parmi la communauté des affaires et la communauté des services de garde, outre deux de ses propres représentants. Le groupe d'étude collabora avec le coordonnateur à temps plein dans ses efforts pour encourager d'autres employeurs à créer de nouvelles garderies malgré les restrictions budgétaires. Le groupe tenta de renseigner les grands employeurs sur les besoins en garderies sur les lieux de travail de leurs employés et il offrit une aide technique à ceux qui choisissaient de soutenir de tels services. Pendant toute la durée de son existence, soit deux ans, le personnel et les membres du groupe d'étude donnèrent des renseignements et accordèrent une aide technique à plus de soixante employeurs, tant dans le secteur public que privé ou bénévole. En favorisant le concept des garderies en milieu de travail et en informant les employeurs sur les besoins en garderies, la ville espéra ainsi contribuer à l'augmentation du nombre des services de garde.

Même si la ville n'a pas de rôle officiel à jouer en matière de services de garde (ce rôle relève du grand Toronto, dont la ville de Toronto ne constitue qu'une juridiction), elle joue toutefois un rôle important dans la planification de l'utilisation des terrains. Compte tenu de ce point de vue, le groupe d'étude conserva des liens étroits avec le département de planification et de développement, lequel examine toutes les propositions relatives au développement de nouveaux et grands projets. Le coordonnateur travailla en étroite collaboration avec les urbanistes en vue de déterminer s'il serait possible et approprié d'inclure des garderies dans les projets à l'étude.

En travaillant avec ceux qui projetaient de nouvelles constructions, le conseil souhaita atteindre certains de ces buts en obtenant quelques places de garde supplémentaires. Dans le plan officiel de la ville, certaines dispositions favorisent la création de services communautaires, de parcs et de logements subventionnés. Des dispositions précises permettent au conseil de ville (avec l'approbation du conseil municipal de l'Ontario) de faire exception aux arrêtés municipaux régissant la densité de la construction dans certains secteurs de la ville. Ces exceptions, ou compromis, sont connus comme primes de densité. Par exemple, en plein coeur

de la ville, le conseil peut approuver un développement dont la densité dépasse celle autorisée par le plan officiel si le développement prévoit un service communautaire sans but lucratif. Ce service, qui pourrait être une garderie, est un avantage que le promoteur accorde au public en échange d'une allocation de logements supplémentaires de la part de la ville.

Théoriquement, cette disposition peut aider à répondre aux besoins en installations des services communautaires. En pratique, toutefois, un nombre extrêmement limité de promoteurs se sont prévalus de cet avantage, qui, selon eux, pourrait mener à une évaluation injuste et inéquitable du projet proposé. Certains promoteurs croient que cette disposition particulière pourrait les forcer à fournir un service communautaire qui ne serait pas nécessairement leur option préférée. Plusieurs promoteurs de Toronto ont exprimé leur inquiétude face à l'aménagement d'installations susceptibles d'abriter des services dont l'efficacité et la haute qualité ne seraient pas assurées. Cette préoccupation peut être fondée lorsqu'un promoteur projette de bâtir une structure, de la louer à une société de gestion et de ne plus s'y intéresser directement par la suite. Dans de tels cas, le public pourrait identifier la garderie en milieu de travail au promoteur, alors que ce dernier n'aurait rien à voir avec l'exploitation de ladite garderie. Un promoteur important se préoccupait de la réputation de sa compagnie suite à son engagement dans une garderie. Il aurait voulu une assurance, sous forme d'entente écrite, à l'effet que des mesures seraient prises afin de garantir que la garderie serait bien tenue et ne ternirait en rien l'image de marque de sa compagnie.

Les urbanistes et les politiciens ont également exprimé certaines réserves quant à l'usage des clauses d'exception comme moyen d'augmenter le nombre des garderies. Dans une perspective de planification théorique, toute mesure susceptible d'affaiblir le plan global d'une planification de développement commercial et résidentiel équilibrée est regardée avec suspicion. Les urbanistes craignent énormément que les primes de densité soient perçues comme des moyens «d'acheter» des concessions supplémentaires, ce qui entraînerait la dévalorisation du processus de planification. Quelques promoteurs préféreraient qu'une taxe au titre des services communautaires soit imposée de façon équitable à tous les développements plutôt qu'accorder des primes de densité suite à des évaluations individuelles, cas par cas.

Si l'initiative de la ville de Toronto n'a pas tenu compte des primes de densité offertes aux promoteurs pour parvenir à la création de garderies supplémentaires, le personnel de la ville s'est tout de même servi des moyens disponibles courants pour encourager les promoteurs à inclure des garderies dans leurs projets. Cette stratégie s'est avérée efficace. En plus de fournir divers niveaux d'aide à plus de soixante employeurs des secteurs public, privé et bénévole, le(s) coordonnateur(s) des garderies en milieu de travail, conjointement avec le département de planification et de développement, a négocié des engagements formels pour la création de quatre centres de garde en milieu de travail.

Le vaste développement commercial et résidentiel de Harbourfront a ouvert sa propre garderie en milieu de travail en septembre 1984. On prévoit que d'ici 1990, la société Campeau aura achevé l'aménagement d'un centre de garde à Scotia Plaza, le nouveau siège social de la Banque de Nouvelle-Écosse

dans le secteur financier du centre-ville de Toronto, ainsi qu'un autre centre à Waterpark Place, un développement résidentiel et commercial situé sur le bord de l'eau, à environ un quart de mille du secteur financier.

La compagnie d'assurance Canada Life a accepté de construire un centre à l'intention de ses employés et des membres de la communauté environnante; ce centre fera partie intégrante de l'agrandissement du siège social du centre-ville, et le programme sera administré par un organisme séparé administré par les parents. Selon l'entente finale, la Canada Life bâtira et équipera un centre de garde sans but lucratif pouvant accueillir un minimum de 41 enfants; ce centre sera adjacent au siège social de la compagnie et à quelques pas des transports publics et du stationnement de la société. Cette dernière a également accepté de louer gratuitement le centre de garde à l'organisme sans but lucratif pour une période de 25 ans et de payer les coûts de publicité et de démarrage pendant les six premiers mois d'exploitation. Cependant, la compagnie n'a pas voulu assumer les autres coûts d'occupation, estimés aux environs de 36 000$ par année.

Pour l'année 1984, l'engagement de Campeau est évalué à 750 000$, au minimum. Bien que la ville et Campeau aient une entente générale, cette entente repose sur la bonne volonté de Campeau.

Le Human Services Scarborough a subventionné un projet local similaire, celui du centre de garde en milieu de travail de Scarborough (Scarborough Workplace Day Care Project). Ce projet à court terme visait à fournir aux employés un service de consultation en matière de garde en milieu de travail. Financée par Travail Canada en tant que projet fédéral de création d'emplois, cette initiative a été pensée par les organismes de services sociaux, organismes qui connaissaient les besoins en garderies supplémentaires de cette importante banlieue. Située à une douzaine de milles du coeur du centre-ville de Toronto, Scarborough est la plus prospère des banlieues et elle attire plusieurs nouvelles industries légères ainsi que d'importantes compagnies. Ce projet de durée relativement courte, soit six mois, porta principalement sur l'éducation du public et sur la promotion. Le maire de Scarborough ainsi que la Scarborough Business Association ont appuyé cette initiative exploitée indépendamment, sans aide de la ville. En août 1984, le rapport préliminaire de ce projet concluait qu'il était nécessaire de continuer d'offrir de l'information à de nombreux employeurs et que les compagnies qui avaient manifesté de l'intérêt seraient heureuses de recevoir une aide technique pour étudier les coûts et la faisabilité des diverses formules de garde en milieu de travail. En tant qu'organisme responsable du projet, le Human Services Scarborough a recommandé que la phase suivante du projet se fasse en plus étroite collaboration avec le département de planification et de développement économique de la ville de Scarborough.

La ville de Vancouver s'est prévalue de la disposition relative à la prime de densité pour les développements incluant des services au public. La formule de Vancouver est semblable à celle utilisée à Toronto puisque ces deux villes ont eu recours au processus de révision des projets de développement pour stimuler la création d'espaces de garderies. À Vancouver, aucun effort précis n'a été tenté en vue d'inciter l'employeur ou le locataire principal à s'engager dans l'aménagement d'une garderie. À Marbole, une banlieue de Vancouver, un promoteur a accepté de bâtir et de

finir un espace selon les normes relatives aux octrois de permis et de l'offrir gratuitement à un centre de garde sans but lucratif en échange d'une autorisation pour ajouter un étage à son immeuble. Bâti vers 1976, le Shannon Daycare est un centre agréé sans but lucratif pouvant accueillir vingt-cinq enfants du quartier, sans priorité aux enfants de employés. Dans le sud-est de Vancouver, la ville s'est servie de ses propres fonds ainsi que de la prime de densité pour s'assurer qu'un centre de garde serait aménagé dans un nouveau complexe résidentiel pour lequel aucun centre de garde n'avait été prévu.

Ce bref aperçu nous fait voir que les municipalités ont largement contribué à l'aménagement de services de garde, particulièrement en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique. Les initiatives locales dans le secteur de Toronto ainsi qu'à Vancouver visaient à atteindre certains objectifs sociaux grâce au contrôle de l'utilisation des terrains. À Toronto, la promotion des centres de garde en milieu de travail a eu une certaine influence sur l'ensemble des services de garde.

3.5 Politiques et initiatives des syndicats

Le rôle des syndicats dans le développement des garderies en milieu de travail continue d'évoluer. Comme le nombre des femmes syndiquées a augmenté partout à travers le pays, ces femmes se sont efforcées de mettre les garderies sur la liste des priorités. La plupart des syndicats canadiens n'ont commencé que dans les années quatre-vingt à s'intéresser aux services de garde, comparativement au début des années soixante-dix pour leurs homologues américains.

Les démarches entreprises en 1971 par le syndicat du gouvernement de la Colombie-Britannique pour établir un centre de garde financé et parrainé par lui fut une exception plutôt qu'une règle. (5) En 1980, le Congrès du travail du Canada et le Syndicat canadien des fonctionnaires élaborèrent des politiques formelles en matière de services de garde et de soins à l'enfant. Ces politiques visaient à inciter les gouvernements fédéral et provinciaux à créer un système de services de garde financé par les gouvernements, sans but lucratif, de première qualité et accessibles à tous... «car l'accessibilité universelle est un droit social essentiel à toutes les familles désireuses d'utiliser ce genre de service.»(6) Les garderies en milieu de travail sont décrites comme l'une des composantes de ce système global.

Une étude des initiatives syndicales prises au cours des dernières années nous révèle un pot-pourri de formules susceptibles d'aider les parents à satisfaire les besoins de leurs enfants. Certains syndicats ont négocié

---

(5) Le statut de ce centre de Victoria a changé depuis. Il n'est plus formellement lié au syndicat bien qu'il soit encore au service des employés du syndicat et des familles de la communauté.

(6) CUPE (Ontario Division) 'On Resolving Ontario's Child Care Crisis.' Document présenté au comité permanent en matière de développement social de l'Ontario, 13 septembre 1984, p. 23.

toute une gamme de dispositions en matière de congés variables qui permettent aux travailleurs de prendre des congés payés pour prendre soin de leurs enfants malades ou pour adopter des enfants. Trois grands syndicats, soit le Front Commun, en 1980, le syndicat des fonctionnaires provinciaux de l'Ontario et le syndicat des postiers du Canada en 1982, ont négocié des congés parentaux payés pour l'un ou l'autre des parents. S'il est certain que le congé parental payé est une option intéressante pour les parents lorsque les enfants sont très jeunes, il n'aide en rien à créer un service de garde dont plusieurs familles ont besoin moins de deux ans après la naissance d'une enfant (7). La section locale 2189 du Syndicat canadien de la Fonction publique et le YWCA du Toronto métropolitain ont négocié l'un des premiers contrats incluant des dispositions relatives à la garde des enfants. Le YWCA, en tant que petit employeur décentralisé, avait procédé à une enquête sur les garderies en milieu de travail et avait conclu que cette solution ne pouvait être retenue étant donné qu'un personnel de moins de 100 employés ne comptait pas suffisamment d'enfants pour soutenir un centre. En admettant le coût élevé des services de garde, le YWCA a accepté d'accorder un paiement mensuel en argent qui aiderait ses employés à défrayer les coûts élevés des services de garde de qualité. À l'heure actuelle, tout employé ayant un enfant ou plus de moins de 12 ans reçoit 30,00$ par mois pour le premier enfant et 10,00$ pour chaque enfant additionnel. Bien que cette allocation soit imposable, l'employeur la considère comme un symbole de reconnaissance des besoins des parents qui travaillent. Dans cet exemple précis, l'employeur voit cette aide supplémentaire aux familles qui travaillent comme partie intégrante des objectifs globaux de l'organisme.

Au cours des dernières années, des ententes négociées ont inclu des clauses précises pour la création de programmes de services de garde agréés. La collaboration conjointe de l'Alberta Nursing Association, de l'Alberta Hospital Association et de diverses sections locales du Syndicat canadien de la Fonction publique a abouti à l'établissement de la seule garderie en milieu de travail parrainée par un consortium d'employeurs. En 1979, plusieurs hôpitaux importants d'Edmonton ont accepté, comme partie d'un règlement de grève, de former un comité conjoint avec les syndicats en vue d'établir un centre de garde autogéré et sans but lucratif à l'intention des employés d'hôpitaux et des membres de la communauté.

En 1982, le programme se prêta aux demandes de services de garde pour les très jeunes enfants en établissant un service de garde surveillé en milieu familial, tout près de l'hôpital. Ce programme est principalement destiné aux enfants des employés mais il accueille également des enfants de toute la communauté, particulièrement ceux dont les parents ont des heures de travail qui dépassent les horaires normaux. Comme d'autres programmes de garde agréés de l'Alberta, le centre de garde des employés de l'hôpital d'Edmonton reçoit des subventions d'exploitation importantes de la province, ce qui permet de diminuer l'augmentation des tarifs imposés aux parents.

---

(7) Un examen complet du congé parental payé et de ses implications n'entrait pas dans le cadre de cette étude.

Tel que mentionné ci-dessus, la province de la Colombie-Britannique et le BCGEU (Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la C.-B.) ont négocié une entente à l'effet qu'un comité conjoint établisse un centre de garde pilote dans le grand Vancouver. La province a limité sa contribution à fournir un espace convenant aux besoins d'une garderie dans un immeuble appartenant au gouvernement ou loué par lui. L'entente stipulait que les fonds nécessaires à ce centre de garde proviendraient de la caisse de retraite en fiducie des employés. En juin 1983, le Valleyview Child Care Centre ouvrait ses portes. Les employés de l'hôpital Valleyview ont la priorité mais les membres de la communauté y ont accès également. Ce centre est exploité par le YMCA pour le BCGEU et le personnel se compose de membres de ce syndicat. L'entente comprenait l'engagement d'évaluer régulièrement le projet, ce qui pourrait mener à l'établissement d'autres services de garde dans diverses parties de la province.

Le syndicat des travailleurs unis de l'automobile (TUA) a récemment négocié deux ententes incluant des clauses relatives à la garde des enfants. En 1983, la section locale 1325 de Stratford, en Ontario, et l'American Motors Corporation se sont entendues pour établir un fonds devant servir à l'aménagement d'un centre de garde près de l'usine de l'AMC, ou dans l'usine même. L'AMC a accepté de verser deux cents par heure de travail d'un employé, par année, soit environ 48 000$ la première année. La section locale 1325 souhaite exploiter un centre sans but lucratif susceptible de répondre aux besoins de 1 200 employés travaillant par roulement et dont la plupart sont des femmes. Ce règlement semble être unique au Canada en ce sens que c'est la première fois qu'un gros employeur du secteur privé s'engage formellement à verser des fonds pour services de garde à la suite d'une négociation collective. Un règlement récent du TUA avec la compagnie Ford Motor de Scarborough, Ontario, comprend également des clauses relatives à 'un programme de garde modèle'. Bien que cet engagement constitue l'une des concessions importantes gagnées par le TUA après une courte grève, en octobre 1984, aucun engagement financier de la part de Ford n'a été stipulé.

Ces ententes sont des exemples du rôle incitatif joué par la TUA dans d'autres domaines liés à la qualité de vie au travail. Les porte-parole du TUA responsables de l'élaboration de ces programmes de garde s'entendent à dire que la négociation collective est un outil puissant pour obtenir le soutien d'un employeur. Toutefois, à la suite de l'élaboration des programmes, le TUA devra faire face aux mêmes dilemmes que les autres conseils de services de garde, soit le défi de trouver un espace approprié, le paiement de salaires raisonnables compte tenu des échelles syndicales et l'établissement de tarifs abordables.

Au Québec, les efforts du Front Commun pour obtenir des services de garde additionnels ont eu des répercussions significatives. En 1978, les syndicats du secteur public, qui négocient collectivement avec le gouvernement du Québec, ont réussi à obtenir l'engagement du gouvernement à participer à un comité conjoint en matière de services de garde. Ce comité, composé de représentants de divers ministères et syndicats, a recommandé que 5 000 nouvelles places en garderies soient créées au cours d'une période de trois ans. Pour faciliter les choses, le comité a demandé que les ministères et agences provinciaux aménagent des espaces dans les immeubles existants et qu'ils les mettent à la disposition des comités de parents désireux d'établir des centres de garde.

Bien que ces centres soient aménagés dans des lieux de travail comme les hôpitaux, les centres d'hygiène communautaires et dans des cliniques, ces centres sont au service des membres de la communauté tout autant que des employés du milieu de travail où se trouve la garderie. La gestion locale du service de garde peut, si elle le désire, apporter une aide financière et (ou) accorder la priorité aux enfants des employés. Cette initiative québécoise a eu pour effet d'étendre les services de garde à toutes les familles en utilisant des espaces en milieu de travail. Le répertoire des garderies nous indique qu'une forte proportion des programmes mis en oeuvre depuis 1980, et particulièrement ceux en dehors du grand Montréal, ont été aménagés dans des milieux de travail du secteur public.

4.0 PROBLÈMES

4.1 Introduction

Ce chapitre étudie les principaux problèmes liés aux garderies en milieu de travail. L'identification, la définition et l'énonciation de ces problèmes s'appuient sur les résultats de l'enquête, en particulier, sur les opinions et commentaires des divers directeurs de programmes et des directeurs des gouvernements provinciaux dans ce domaine, ainsi que sur la consultation des ouvrages limités mais toujours plus nombreux à ce sujet et sur l'expérience des auteurs. Aux fins de présentation, certains de ces problèmes ont été regroupés autour de trois grands thèmes:

- les avantages et les désavantages des garderies en milieu de travail par rapport aux garderies communautaires, du point de vue de l'utilisateur, de l'employeur et du public en général;
- les solutions de rechange aux services de garde en groupe aménagés sur les lieux de travail, services qui, à l'heure actuelle, constituent la formule la plus répandue;
- les facteurs affectant la croissance et le développement des garderies en milieu de travail.

Ces trois thèmes et le vaste éventail de problèmes qu'ils englobent sont regroupés de façon à permettre de tirer un certain nombre de conclusions et de définir les répercussions que cette étude peut avoir sur le développement de politiques futures dont traite le prochain et dernier chapitre.

4.2 Avantages et désavantages relatifs aux garderies en milieu de travail

Cette partie de l'étude analyse les avantages et les désavantages des garderies en milieu de travail du point de vue des utilisateurs et des institutions qui les parrainent. Quelques-uns des problèmes ont été identifiés dans les ouvrages écrits sur ce sujet ainsi qu'au cours des enquêtes menées aux fins de cette étude. Une série de questions ont été soulevées à partir de ces deux sources: Les garderies en milieu de travail conviennent-elles aux besoins horaires précis de certains groupes

d'employés? Les garderies en milieu de travail sont-elles plus abordables que les autres? Sont-elles plus accessibles et plus pratiques? Améliorent-elles la qualité de vie au travail? On trouve peu de renseignements pertinents à ce sujet dans les ouvrages publiés au Canada. Ainsi, on mentionne souvent qu'une diminution du taux d'absentéisme et du roulement du personnel pourraient être des avantages liés aux garderies en milieu de travail, mais aucune étude officielle n'a été faite pour appuyer cette hypothèse. Une étude bien documentée menée aux États-Unis (8) indique un taux d'absentéisme et de roulement de personnel réduit parmi les employés inscrits au Northside Child Development Centre. Cependant, ces employés ont été comparés à ceux qui n'ont pas de formule de garde officielle ainsi qu'à ceux qui n'ont pas d'enfants. Pour une évaluation pertinente à cet égard, il faudrait comparer les employés utilisateurs de garderies en milieu de travail aux employés utilisateurs de garderies communautaires.

Les données empiriques recueillies au cours des enquêtes en profondeur ont servi à la présentation des problèmes les plus cités. Jusqu'à un certain point, ces problèmes sont soulevés lorsque les garderies en milieu de travail sont comparées aux garderies communautaires. Dans le cadre de cette étude, il n'a pas été possible de préciser directement les opinions des utilisateurs ou principaux gestionnaires des organisations responsables sur les avantages et les désavantages liés aux garderies en milieu de travail. Néanmoins, les avantages et désavantages possibles sont identifiés et les principaux éléments sont suffisamment définis pour que l'on puisse en tirer des conclusions préliminaires.

4.2.1 Heures d'ouverture

Les garderies en milieu de travail sont souvent considérées comme solution aux besoins de ceux qui travaillent par roulement ou à des heures anormales. En général, les garderies communautaires sont ouvertes de 7 h à 18 h. Nombreux sont les parents à ne pouvoir profiter de ces services puisque les heures d'ouverture ne sont pas compatibles avec leurs heures de travail. À quelques exceptions près, la plupart des garderies en milieu de travail sont ouvertes cinq jours sur sept, aux heures normales de travail, et ne tiennent pas compte des besoins particuliers de certains employés dont les horaires ne correspondent pas à la norme.

Vingt-six des organisations responsables que nous avons contactées offrent leurs services 24 heures sur 24, mais seules 9 garderies sont ouvertes au-délà des heures normales. Quatre centres ouvrent avant 7 h, trois sont ouverts en soirée et deux ouvrent avant les heures normales le matin et après les heures normales le soir. Un seul centre est régulièrement exploité durant les fins de semaine. Le Edmonton Hospital Workers Centre a établi un programme de garde surveillé en milieu familial pour répondre aux besoins de ses employés en soirée, en fin de semaine ou pour la nuit.

---

(8) Milkovich, G. et L. Gomez. Day Care and Selected Employee Work Habits. Academy of Management Journal 19: 1976, pages 111 à 115.

Dix-sept centres ont indiqué qu'il y avait une demande pour que les heures d'ouverture soient étendues et que les coûts constituaient le principal obstacle à la prestation de ce genre de service. Une compagnie a mentionné avoir préféré permettre aux parents utilisateurs de la garderie de choisir des heures de travail compatibles aux heures d'ouverture du centre de garde plutôt qu'étendre les heures d'exploitation de ce dernier.

Quelques centres ont signalé qu'ils avaient déjà été en exploitation durant des heures plus longues mais qu'ils avaient coupé ce service étant donné le petit nombre des utilisateurs et les coûts élevés qu'entraînait un tel service. Ainsi, le centre de garde de l'hôpital Valleyview avait-il l'habitude d'être régulièrement ouvert jusqu'à minuit. Mais face à un rapport coût-efficacité peu reluisant, le centre ferme maintenant à 18 h. Cependant, un service plus long, soit en soirée ou en fin de semaine, peut être organisé lorsque plus de deux parents en font la demande.

La garde à temps partiel est offerte par 36 centres. Dans la plupart des cas, les enfants sont inscrits pour une demi-semaine plutôt qu'une demi-journée. C'est là une solution intéressante pour les travailleurs à temps partiel.

Il semble donc que les garderies en milieu de travail ne diffèrent pas vraiment des garderies communautaires en termes d'heures d'ouverture à l'intention de ceux dont les horaires de travail ne correspondent pas aux heures normales.

C'est le cas des familles dont un des parents travaille par roulement. La population enfantine nécessitant des soins en dehors des heures de travail normales est trop faible et trop instable pour permettre le développement d'un programme de garde spécialement conçu à cet égard. Un tel programme serait trop coûteux, spécialement pour une seule entreprise. La solution repose ailleurs, soit dans la garde en milieu familial ou dans une garderie communautaire centrale au service d'une vaste collectivité.

4.2.2 Tarifs

Il ne semble pas y avoir de différence marquée dans les tarifs exigés par les garderies en milieu de travail et ceux exigés par les garderies communautaires. Tel qu'indiqué dans le deuxième chapitre, ces tarifs hebdomadaires varient entre 40 $ et 120 $. Des tarifs comparatifs entre garderies communautaires n'étaient pas disponibles, mais les entretiens nous ont permis de déduire qu'il n'existait pas de différence significative. Parmi les 42 représentants des centres qui formaient notre échantillon, cinq répondants nous ont indiqué que leurs tarifs étaient plus élevés que ceux de la communauté avoisinante, 18 avaient des tarifs comparables et 16 des tarifs inférieurs, dont trois très inférieurs. Fait intéressant à noter, ces trois derniers programmes étaient parrainés par des employeurs du secteur privé. Enfin, dans trois cas, la garderie en milieu de travail était la seule de toute la communauté, d'où l'impossibilité de comparer.

Bien que la majorité des employeurs ou organismes-parrains contribuent aux coûts des centres, dans la majorité des cas cette contribution se limite aux frais d'établissement et d'occupation. Dans certains cas, ces contributions sont inférieures à la mise de fonds et aux frais d'occupation élevés exigés pour les immeubles situés dans le centre-ville. Plus encore, il faut souligner que les salaires du personnel représentent normalement au moins 80 pour cent du budget d'une garderie, ce qui fait que les autres coûts ne représentent qu'une portion relativement faible du budget total. En conséquence, les contributions et les services indirects des employeurs ne peuvent réduire que de façon marginale les tarifs des garderies.

Les tarifs moyens varient énormément d'une province à l'autre. Dans les garderies en milieu de travail de l'Ontario, les tarifs moyens sont de 110 $ par semaine comparativement à 61 $ au Québec. Les subventions d'exploitation constituent le principal facteur à l'origine de ces différences. Ainsi, les centres du Québec exploités en 1983 recevaient un total d'environ 9,50 $ par jour ou 47,50 $ par semaine en subvention d'exploitation pour les soins aux bébés. Les ratios enfants-personnel font également une différence mais il est clair que ce sont les subventions qui jouent le plus. Par conséquent, dans les provinces où l'on n'accorde pas de subventions d'exploitation, les tarifs élevés fixés par les garderies ont été soulevés comme problème principal. Ce problème, toutefois, touche autant les garderies en milieu de travail que les garderies communautaires.

4.2.3 Emplacement

En termes de commodité, tous les centres de notre échantillonnage étaient d'accès facile pour les employés. Trente-et-un centres étaient situés sur les lieux mêmes du travail et dix étaient à cinq minutes de marche. Un centre, situé dans une région très éloignée, était à un mille du lieu de travail. Pour minimiser les problèmes de transport, un autobus fait la navette entre ce centre et le lieu de travail. Par ailleurs, quelques centres nous ont mentionné que même s'ils étaient situés à proximité du siège social de l'entreprise, cet emplacement n'était pas très pratique pour les parents travaillant dans les succursales. Cependant, il est raisonnable de conclure que, dans la majorité des cas, les garderies en milieu de travail font gagner du temps aux parents. De plus, les surveillants nous ont signalé que le fait d'être près des enfants, dans des cas de maladie ou d'urgence, était un avantage précieux aux yeux de bien des parents. Nombreux sont ceux qui profitent également de cette proximité pour rendre visite à leurs enfants durant la journée.

D'autre part, les études portant sur la garde des enfants indiquent clairement que les parents préfèrent, dans une large mesure, que leurs enfants soient gardés dans le voisinage. Récemment, la Saskatchewan et le Manitoba ont procédé à des études à ce sujet qui ont conclu que les parents préféraient la garde dans le voisinage et ce, pour des raisons faciles à comprendre: la garderie en milieu de travail signifie que les parents doivent voyager avec un enfant aux heures de pointe, les parents n'ont pas le temps de se relaxer avant et après le travail, les enfants sont séparés de leurs amis du voisinage et de leurs frères et soeurs d'âge scolaire, et finalement, certaines garderies en milieu de travail peuvent avoir des répercussions négatives sur la santé des enfants.

Du point de vue de l'employeur, les entretiens avec les directeurs de centres de garde nous ont révélé que la proximité d'une garderie ne présentait pas d'avantages particuliers, sauf le fait qu'elle pouvait être un facteur d'amélioration du rendement. Les désavantages n'étaient pas significatifs non plus, bien que certains problèmes aient été mentionnés: quatre répondants nous ont signalé que la perte d'espace constituait un problème, trois hôpitaux ont noté une augmentation du niveau du bruit susceptible de déranger les patients et d'autres avaient l'impression que les parents avaient tendance à quitter leur travail plus facilement si l'enfant tombait malade durant la journée. Globalement, ces problèmes ne semblent pas insurmontables et ne sauraient être pris trop au sérieux.

4.2.4 Satisfaire les demandes des employés

Une des grandes préoccupations concernant les garderies en milieu de travail consiste à savoir si oui ou non les garderies répondent aux besoins des employés, tant en termes généraux que spécifiques. Bien que le cadre de cette étude ne permettait pas de définir de façon précise les demandes des employés ou de présenter des mesures globales comparatives avec les centres de garde communautaires, il est toutefois possible de donner une évaluation sommaire fondée sur les listes d'attente des programmes (9) et sur les rapports inscription/capacité et de comparer certains éléments propres aux demandes.

Dans trente-trois des 42 centres qui ont fait l'objet de notre étude, on trouvait des listes d'attente dont la longueur variait de quatre à plus de cent enfants. Cependant, près de la moitié de ces centres comptaient des inscriptions inférieures à 90 pour cent de leur capacité. Les listes d'attente visaient surtout des places pour bébés ou tout-petits alors qu'il y avait des places disponibles pour les enfants d'âge préscolaire. Plusieurs répondants nous ont signalé qu'il était difficile d'accueillir les enfants au moment précis où les parents avaient besoin de les faire garder. Trois centres du secteur privé étaient réservés à l'usage exclusif de leurs employés, ils étaient pleins à 90 pour cent et ils avaient des listes d'attente de 40 à 50 noms, ce qui permet de croire que plusieurs employés ne pouvaient tirer avantage de ces programmes.

Il est un domaine où il est possible de faire des comparaisons approximatives et c'est dans celui de la garde des bébés. Selon le rapport intitulé Situation de la garde de jour au Canada, 1983, il n'y avait que 8 322 places pour les enfants de moins de deux ans, soit environ huit pour cent du total. Il est impossible de préciser le nombre d'enfants de moins de deux ans qui occupent des places dans des garderies en milieu de travail puisque, en général, les bébés sont définis comme enfants de 18 mois et moins

---

(9) Il est important de noter que les listes d'attente ne reflètent pas la demande de façon précise puisque, d'une part, nombre de parents figurent sur plusieurs listes et que, d'autre part, certains n'inscrivent pas leurs enfants car les listes leur paraissent trop longues.

tandis que l'âge des tout-petits varie d'une province à l'autre. Cependant, 45 des 79 garderies en milieu de travail accueillent des enfants de moins de 18 mois, ce qui représente presque 12 pour cent du total des places. Soixante-neuf centres accueillent des enfants de la catégorie des tout-petits.

Vingt-six des 42 centres de notre échantillon dispensaient des soins aux bébés et 40 aux tout-petits. Parmi les représentants des 16 centres où l'on ne dispensait pas de soins aux bébés, 12 nous ont signalé qu'il existait une demande pour ce genre de garde mais que les restrictions quant aux permis, les coûts élevés liés à ces soins et le manque d'espace ne leur permettaient pas de répondre à cette demande. Les centres qui dispensent de tels soins ont tous mentionné leurs difficultés à répondre à la forte demande pour les enfants de cette catégorie. Il est bon de souligner qu'il n'existe pas de garderies autorisées pour les bébés en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et à Terre-Neuve.

Si la majorité des programmes accordent la priorité d'inscription aux employés et que certains ont même des quotas, seuls 12 des 79 centres sont réservés exclusivement aux enfants des employés. La plupart des garderies en milieu de travail constituent une ressource valable pour toute la communauté et non seulement pour les employés des entreprises. Dans 29 centres, la majorité des utilisateurs n'étaient pas des employés de l'organisme offrant le service. En effet, sur 3 126 enfants inscrits actuellement dans des centres parrainés par un employeur, 1 374 places, ou 44 pour cent du total, sont occupées par des enfants autres que ceux des employés. Trois centres étaient les seuls à offrir un service de garde dans toute la région.

Bien qu'il ne soit pas possible de déterminer clairement si les services répondent aux besoins des employés, il est évident que certaines garderies en milieu de travail sont incapables de répondre aux demandes qu'elles reçoivent. C'est également le cas pour les centres de garde communautaires. Toutefois, il semble que les garderies en milieu de travail répondent davantage aux demandes de places pour bébés (pas à toutes les demandes) que ne le font les centres communautaires. Finalement, les garderies en milieu de travail fournissent des places additionnelles aux enfants de la communauté avoisinante, même si les enfants ne sont pas enfants d'employés.

4.2.5 Qualité des soins

Pour ce qui est de la qualité des soins, il n'a pas été possible, dans le cadre de cette étude, d'évaluer la qualité des soins dispensés dans les garderies en milieu de travail. Il s'agit là d'un problème beaucoup trop complexe pour que l'on puisse évaluer ces centres ou même procéder à des comparaisons entre les garderies en milieu de travail et les garderies communautaires sans faire d'abord une étude approfondie des soins dispensés dans un grand nombre d'entre elles. Certains indicateurs approximatifs touchant la qualité des soins dans les garderies en milieu de travail sont toutefois discutés ci-dessous.

Douze répondants sur 42 nous ont mentionné que l'excellence des soins dispensés dans leur centre avait été un facteur déterminant dans la décision des parents de choisir leur programme. Quelques centres ont signalé que leur personnel était plus nombreux que ne l'exigeaient les normes provinciales. Bien qu'un personnel plus nombreux ne soit pas nécessairement un indice de qualité, il témoigne cependant d'un effort louable pour répondre aux besoins des enfants, des parents et du personnel. Parallèlement, les salaires du personnel dans les garderies en milieu de travail sont intéressants à noter. Parmi les 42 répondants interviewés, 16 nous ont déclaré que leurs salaires, en moyenne, étaient supérieurs à ceux offerts dans les autres garderies de 16 régions. Ce facteur peut contribuer à attirer et à conserver un bon personnel.

Dans les études portant sur les garderies, on mentionne l'engagement des parents comme l'un des moyens pour assurer la qualité des soins. À cet égard, 18 des 42 répondants ont remarqué que l'engagement des parents dans leur garderie était plus fort que dans les autres centres de garde qu'ils connaissaient. Dans presque tous les programmes (34), les parents étaient engagés à un degré quelconque.

Trente-deux centres comptaient des parents dans leur conseil d'administration, vingt-sept avaient des parents intéressés dans divers comités et quatre avaient des parents qui participaient régulièrement aux classes; dans cinq centres, certains parents étaient engagés dans des activités spéciales, comme les voyages dans la région. Vingt-six répondants ont déclaré que cet engagement des parents était très utile, sept qu'il était utile dans une certaine mesure et deux qu'il était inutile.

Pour ce qui est des points négatifs, les effets préjudiciables possibles que certains lieux de travail pouvaient avoir sur la santé des enfants ont été mentionnés, mais aucun centre particulier n'a été précisé. En se basant sur ce qui précède, il semble que la qualité des soins dispensés dans les garderies en milieu de travail est au moins équivalente à celle des soins offerts par les garderies communautaires.

4.2.6 Amélioration du rendement des entreprises et qualité de vie au travail

On trouve très peu de renseignements en regard des répercussions que les garderies en milieu de travail peuvent avoir sur le rendement des employés et la qualité de vie au travail. Les opinions à ce sujet seront donc uniquement descriptives et spéculatives. Au cours de nos entrevues avec le personnel de 42 centres, nous avons demandé aux répondants de nous indiquer trois avantages et trois désavantages liés aux garderies en milieu de travail. Les résultats de ces réponses sont résumés ci-dessous. Le chiffre figurant dans la première colonne représente le nombre de répondants, parmi les 42 que nous avons interviewés, qui ont identifié l'avantage paraissant sur la même rangée. Quant au pourcentage, il indique la proportion de répondants qui ont choisi cet avantage.

	Nombre de réponses	Pourcentage
Amélioration du moral des employés	13	31
Diminution du taux d'absentéisme, des retards	13	31
Amélioration de l'image de marque de l'entreprise	12	29
Diminution du roulement du personnel	10	24
Augmentation du recrutement	8	19
Amélioration du rendement au travail	5	12
Ne sait pas	3	7
TOTAL DES RÉPONSES	64	

Les résultats susmentionnés ne constituent pas un témoignage indiscutable puisqu'ils reflètent les opinions du personnel des garderies et non celles des employés ou des gestionnaires de l'entreprise. Toutefois, le fait que les répondants aient indiqué ces avantages tend à confirmer certains des points de vue soulignés dans les diverses études en matière de garde, particulièrement le point relatif à l'amélioration du moral des employés et de la diminution du taux d'absentéisme, lequel a été retenu par près du tiers des répondants. Vingt-neuf pour cent ont signalé l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise tandis que près du quart des répondants mentionnèrent la diminution du roulement de personnel. D'autres réponses avaient trait à l'amélioration du recrutement, du rendement au travail et des relations entre employeur et employés.

Quant aux répercussions négatives, 17 des répondants (ou 40 pour cent) ont déclaré n'avoir remarqué aucun problème résultant des garderies en milieu de travail. Pour ce qui est des 25 autres répondants, ils ont signalé un éventail de difficultés mineures, la principale étant que seuls les employés bien rémunérés pouvaient s'offrir de tels programmes, d'où les conflits possibles pouvant résulter de l'inaccessibilité du centre à des parents qui en auraient besoin; des conflits également pourraient surgir avec ceux qui n'utilisent pas ce service et qui préféreraient d'autres types d'avantages. Comme ces préoccupations n'ont été soulevées que par moins de cinq répondants, on ne saurait en conclure qu'elles puissent avoir des répercussions significatives à moins de faire des recherches plus poussées en ce sens.

4.3 Solutions de rechange aux garderies en milieu de travail

Même si les initiatives parrainées par les employeurs couvrent un vaste éventail d'avantages, allant du congé parental payé à la prestation directe d'un programme de garde, d'autres solutions s'offrent aux parents d'enfants d'âge préscolaire désireux ou forcés de continuer de travailler. Une de ces solutions est celle adoptée par le YWCA du grand Toronto; cet organisme, comme on l'a déjà mentionné, verse une allocation mensuelle en argent, soit 30 $ par mois à chacun de ses employés ayant un enfant de moins

de 12 ans, et 10 $ pour chaque enfant additionnel, afin de les aider à défrayer les coûts élevés liés à la garde des enfants. Cette somme, pour un enfant, équivaut à moins de 10 pour cent des frais de garde, et même moins lorsque cette allocation est imposable. Toutefois il existe très peu de choix pour les petits employeurs.

Il est intéressant de noter que d'autres employeurs ou syndicats n'ont pas retenu cette formule. Les critiques signalent que si une allocation est assez importante, elle augmente le revenu imposable d'un employé et l'augmentation nette en revenu disponible pour la garde des enfants est inférieure à celle anticipée. Du point de vue de l'employeur, il n'y aurait aucun mécanisme comptable pour vérifier si les fonds aident effectivement les parents à trouver et à conserver une garderie. D'autres mentionnent que, dans bien des endroits, les services de garde sont tellement limités que même si les parents ont l'argent pour payer un tel service, ce dernier n'est pas toujours disponible.

Une autre formule consiste à faire garder les enfants à la maison; cette méthode assure des soins constants aux enfants et convient aux parents dont les horaires de travail ne sont pas conformes aux horaires normaux. Cependant, une étude récente sur la garde en milieu familial menée en Ontario signale qu'il y a peu de différence entre les frais de garde en milieu familial et ceux des services de garde en groupe (10). L'étude mentionne également que la plupart des gardiennes en milieu familial ne sont pas tellement intéressées à travailler en dehors des heures normales, afin de ne pas nuire à leur propre vie de famille (11).

Il y a toutefois des exceptions à ces conclusions, tant en Ontario qu'en Alberta et tel que prouvé par le programme réglementé de garde en milieu familial exploité par l'Edmonton Hospital Workers Childcare Society. Cependant, ces exemples ne semblent pas répandus. Finalement, les autres formules, telles les agences de services de garde mises sur pied à Toronto, ne semblent pas être des solutions de rechange intéressantes, tant sur le plan économique qu'autrement.

4.4 Facteurs qui influent sur le développement des services de garde en milieu de travail

Un certain nombre de facteurs influent sur le développement des services de garde en milieu de travail. Les politiques et les initiatives visant à favoriser le développement de ces services se butent à certains obstacles importants mais l'expérience acquise dans ce domaine jusqu'à maintenant est encourageante. Les facteurs étudiés dans ce chapitre sont groupés autour des thèmes suivants:

- Les exigences réglementaires
- Les mesures incitatives en matière de développement urbain
- L'imposition
- Les subventions et autres mesures incitatives
- Les attitudes des employeurs et des employés

(10) PMA consulting Group Ltd. A Survey of Private-Home Daycare in Ontario. Ministère des services communautaires et sociaux, Toronto, 1983, pages 94 à 116.
(11) Ibid, p. 255.

4.4.1 Contraintes réglementaires

Si certaines initiatives locales ont favorisé la croissance des services de garde en milieu de travail, d'autres par ailleurs peuvent constituer des obstacles à cet égard. Dans certaines villes et régions, certaines lois restrictives en matière de zonage limitent les emplacements où des garderies peuvent être établies. Quatre des dix représentants provinciaux que nous avons interrogés ont soulevé ce point. Les coûts liés à l'installation de services pour nouveaux terrains et aux impôts fonciers municipaux, spécialement dans le cas d'immeubles neufs, constituent également des barrières de taille. Même si l'employeur ne se croit pas responsable de ces impôts, le budget d'un centre de garde ne peut pas absorber ces coûts sans augmenter les frais de garde payés par les parents. Ces exigences locales peuvent donc être défavorables au développement des services de garde.

Les exigences provinciales en matière d'enregistrement et d'octrois de permis sont également des facteurs susceptibles de nuire au développement des services de garde en milieu de travail. Trois des dix représentants provinciaux avec lesquels nous avons communiqué nous ont signalé ce problème. Des exigences précises touchant les dimensions de l'espace de jeu extérieur et les restrictions régissant la hauteur des immeubles peuvent aisément affecter le développement de services de garde dans des secteurs commerciaux de forte densité. Il peut ainsi être trop coûteux ou physiquement impossible de respecter de telles exigences. D'autre part, les normes régissant l'octroi des permis peuvent contribuer à assurer que les programmes de garde ne sont pas mis sur pied dans des milieux de travail inappropriés ou dangereux.

4.4.2 Mesures d'incitation en matière de développement urbain

À Toronto et à Vancouver, les urbanistes se sont servis du processus de révision des développements et, plus précisément, des primes de densité comme mesures incitatives susceptibles d'amener les promoteurs à aménager des garderies en milieu de travail dans leurs immeubles neufs ou remis à neuf.

Cependant, si les urbanistes de ces villes continuent d'accorder une priorité élevée aux services de garde, ils hésitent toutefois à préconiser l'utilisation du processus de révision comme moyen stratégique important pour l'obtention d'espaces de garderie, et ce, pour diverses raisons. Premièrement, cette méthode ad hoc ne s'appuie pas sur des principes de planification solides et, en l'absence de politiques bien claires, elle peut mener à des résultats opposés à ceux anticipés. Ainsi, à Vancouver, des urbanistes ont accordé une prime de densité à un promoteur en échange d'une promesse d'espace de garderie. Mais comme il s'est écoulé un long intervalle entre le moment où l'entente a été conclue et celui où la construction a commencé, le promoteur s'est désintéressé de son engagement et la ville n'avait aucun recours pour l'amener à respecter sa promesse. Au moment de bâtir, un espace extérieur suffisant n'avait pas été réservé, donc l'espace intérieur ne pouvait plus être utilisé comme centre de garde.

Dans la même veine, la méthode utilisée pour obtenir l'engagement de la compagnie d'assurance Canada Life à construire un centre de garde intégré au réaménagement de ses locaux a mis en lumière certaines des limites du processus de révision comme moyen de réaliser les objectifs de la ville. Premièrement, le personnel de la ville a travaillé directement avec les promoteurs et les avocats-conseil pour établir les lignes directrices du programme. Mais comme la compagnie ne jugeait pas nécessaire de prendre part à la planification initiale, les décisions prises quant à la taille, aux groupes d'âge et la viabilité financière du centre n'ont pas été fondées sur une enquête concernant les besoins des employés. Cette façon de travailler avec une tierce partie peut mener à des prises de décisions qui ne sont pas nécessairement dans le meilleur intérêt à long terme des parents ou des enfants. D'après l'entente finale, la Canada Life bâtira et équipera un nouveau centre de garde sans but lucratif pour un minimum de 41 enfants. Toutefois, la compagnie a refusé d'assumer les autres coûts d'occupation, évalués à environ 36 000$ pour la première année. Le personnel de la ville a estimé que si le centre devait payer les autres coûts d'occupation, la possibilité d'offrir des services de garde abordables aux employés et aux membres de la communauté tout en respectant les objectifs de la ville, quant aux salaires du personnel de la garderie, seraient sérieusement compromis. Si cette importante compagnie était disposée à satisfaire certains des objectifs de la ville de façon louable, elle s'attendait également à ce que ce nouveau service cadre dans son programme de prestation de services et d'avantages à ses employés. Il n'est pas garanti que la garderie puisse être exploitée de façon à satisfaire ces deux groupes d'objectifs.

Néanmoins, il reste des exemples positifs liés au processus de révision, et ce, tant à Toronto qu'à Vancouver. Ces exemples ont été précisés dans les chapitres 3 et 4.

4.4.3 L'imposition

Les problèmes liés aux impôts fonciers municipaux et à l'impôt fédéral sur le revenu ont été cités comme facteurs susceptibles d'influencer le développement de services de garde en milieu de travail. À Vancouver et à Toronto, certaines initiatives locales ont permis d'identifier le paiement d'impôts fonciers municipaux pour les garderies en milieu de travail comme problème sérieux. Dans un cas, un important employeur du centre-ville avait accepté d'inclure la création d'un centre de garde dans les travaux de rénovation de son immeuble et de le louer à un organisme sans but lucratif, pour une somme minimale. L'employeur a soutenu que sa compagnie ne devait pas être responsable des impôts fonciers. Ces impôts, pour un centre de garde, peuvent représenter un énorme fardeau financier. Dans ce cas précis, les impôts fonciers annuels équivalaient au salaire d'un enseignant à temps plein. À la suite des délibérations, la municipalité locale décida de demander à la province de lui accorder une législation spéciale en vue d'exempter des impôts fonciers la partie de terrain sur laquelle était bâtie la garderie. Bien que la municipalité était directement engagée dans l'établissement de cette garderie, des préoccupations ont été soulevées quant à l'affaiblissement de l'assiette d'imposition locale.

Les questions relatives aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu qui permettent aux employeurs de déduire certains des coûts de services de garde peuvent être un facteur susceptible d'aider au développement de ces services. Précisément, si un employeur songe à mettre en oeuvre un programme de garde, il (ou elle) peut choisir un mode de gestion qui permette à sa compagnie de déduire certains coûts au titre des dépenses d'affaires (12).

Si un employeur qui exploite une entreprise constituée en société décide d'établir une garderie pour ses employés et de l'exploiter comme un des services de son entreprise, les coûts d'exploitation quotidiens, y compris les salaires et la nourriture, sont considérés comme dépenses courantes, et ces dépenses sont déductibles. Il est intéressant de noter que parmi les 79 centres de notre répertoire, sept sont exploités comme services de l'employeur. Trois de ces employeurs sont du secteur privé, donc admissibles à des déductions au titre des dépenses d'exploitation. Un tiers des employeurs du secteur privé de notre répertoire ont choisi d'exploiter leur centre de garde comme service de l'entreprise.

En outre, il est possible que les sociétés puissent être admissibles aux déductions pour dépenses en capital grâce à l'allocation du coût en capital prévue dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

D'autres dispositions concernant les entreprises constituées en sociétés permettent aux employeurs non désireux d'exploiter un programme de garde de former une association séparée sans but lucratif pour exploiter un tel programme. Cette association sans but lucratif peut être enregistrée comme association philantropique offrant un service communautaire. Pour ce faire, le programme de garde doit être mis à la disposition de tous les enfants de la communauté, sans priorité pour ceux des employés. Dans de telles circonstances, l'employeur peut déduire ses paiements à l'association philantropique comme dons de charité. Cette disposition de la Loi de l'impôt sur le revenu devrait être prise en considération par les employeurs au moment de décider du mode de gestion qu'ils entendent choisir pour l'établissement d'un service de garde.

Lors de nos entretiens avec les représentants provinciaux, huit des douze répondants ont avancé la possibilité d'explorer diverses mesures d'incitation pour les employeurs, dans le cas où le gouvernement fédéral déciderait d'encourager les garderies en milieu de travail. Aucun d'eux cependant n'a suggéré de politiques fiscales précises à cet égard.

Aux États-Unis, des modifications récentes dans les règlements de l'impôt sur le revenu permettent aux employeurs de fournir des services de garde autorisés à leurs employés comme avantage libre d'impôt (13). En vertu du Dependent Care Assistance Plan promulgué en 1981 comme partie intégrante de l'Economic Recovery Act, les employeurs peuvent fournir directement des

(12) Brooks, Neil, Tax Consequences of Work-Related Day Care Arrangements. Conseil de planification sociale du grand Toronto, 1982, p. 5.
(13) Burud, Aschbacher, and McCroskey. Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources, Dover, Massachusetts: Auburn House 1984, p. 67.

services de garde à leurs employés, s'organiser pour inclure un service de garde dans un programme existant ou verser une allocation directe aux parents pour la garde de leurs enfants. De leur côté, les parents ont le choix de renoncer à une portion de leur salaire brut par le truchement du Salary Reduction Plan. L'employeur verse les fonds du plan de réduction des salaires dans un programme de garde déterminé. Les employeurs doivent soumettre leur plan aux autorités fiscales.

Comme les règlements régissant le Dependent Care Assistance Plan ne sont en vigueur que depuis avril 1984, il est difficile d'apprécier dans quelle mesure ils ont influé sur le développement de services de garde. Certains spécialistes croient cependant que la forte augmentation de nouveaux programmes de garde en milieu de travail est le résultat direct des modifications apportées aux lois de l'impôt.

4.4.4 Subventions et autres mesures incitatives

Il existe toute une gamme de subventions et de mesures incitatives qui ont été préconisées en vue d'encourager le développement de services de garde en milieu de travail. Cette gamme inclut les subventions de mise de fonds, de démarrage, et, plus particulièrement, les subventions de fonctionnement qui, lorsqu'elles ne sont pas accordées, peuvent empêcher le développement d'initiatives importantes.

Ainsi, l'absence de financement provincial en Ontario pour les coûts continus de fonctionnement a été mentionnée comme facteur indirect de restriction dans le développement de services de garde. L'expérience du groupe d'étude sur les garderies en milieu de travail de la ville de Toronto nous fait voir que certains employeurs et promoteurs étaient disposés à verser la mise de fonds pour l'établissement d'un centre de garde; cependant, ils hésitaient à créer un service que plusieurs employés ne pourraient utiliser étant donné les tarifs élevés de ces services. Dans un cas particulier, les représentants du syndicat et de la direction de l'industrie du vêtement ont manifesté un vif intérêt pour l'établissement d'un centre de garde à l'intention d'un important groupe d'employés de sexe féminin d'une manufacture canadienne de vêtements en pleine expansion. Les représentants des deux groupes ont souligné en raillant: «Mes filles ont besoin de services de garde, mais comment peuvent-elles se les offrir? Où sont les subventions?» En dépit des efforts considérables déployés pour réaliser cette initiative, celle-ci n'a jamais vu le jour.

Au Québec, il semble que la politique provinciale visant à encourager les employés du secteur public à faire de l'espace pour les centres de garde soit un facteur important dans l'essor que connaissent les garderies dans cette province. En 1982, durant les rondes de négociations du secteur public s'appliquant aux employés du gouvernement, des hôpitaux, des collèges communautaires, des CLSC, des universités et de certaines sociétés de la Couronne, la province a accepté d'ajouter 6 000 nouvelles places de garderie au cours des trois années suivantes. Même si ces garderies doivent être aménagées dans les divers établissements mentionnés plus haut, elles seront accessibles non seulement aux employés de ces établissements mais aussi aux membres de la collectivité en général.

Récemment, des représentants ont souligné que cette politique signifiait que tout immeuble du gouvernement, tout hôpital ou centre d'hygiène communautaire mis en chantier devra inclure un espace pour une garderie. En ce qui concerne les projets approuvés par l'Office des services de garde à l'enfance, le gouvernement paie les coûts de construction ou de rénovations qui excèdent les subventions normales accordées par l'Office.

4.4.5 L'attitude des employeurs et des employés

Les opinions de l'employeur, telles qu'exprimées par la direction, et celles des employés de l'organisation offrant des services de garde, énoncées par les syndicats et les associations de personnel auxquels appartiennent plusieurs employés, sont des facteurs déterminants dans le développement des services de garde.

L'attitude de la direction supérieure des entreprises qui parrainent des services de garde est particulièrement importante puisque, bien souvent, elle détermine les pratiques quotidiennes en général (14). L'opinion largement répandue que tous les avantages accordés aux employés devraient être universels constitue un obstacle susceptible de nuire au développement des services de garde. Étant donné que seul un petit groupe d'employés peut profiter de ces services, certains employeurs hésitent à soutenir ce genre d'initiative. Les surveillants de garderie ont soulevé ce problème. Six des dix représentants provinciaux estiment également qu'une absence de politiques d'appui à l'action positive représente un obstacle important à l'établissement de services de garde. Ces représentants ont également signalé le manque de renseignements disponibles en matière de services de garde parrainés par un employeur et le manque de sensibilisation aux besoins en garderies comme facteurs susceptibles de limiter le développement de ces services.

Un des répondants a mentionné le fait que le grand nombre de petites entreprises dans la province constituait un obstacle étant donné que ces dernières sont incapables de soutenir un programme de garde.

Il est important de mentionner que la mentalité traditionnelle de la direction voulant que les employés assument leurs responsabilités en matière de services de garde ou que le gouvernement aide les parents nécessiteux dans ce domaine a été identifiée comme étant un barrière au développement de services de garde. À la lumière des récentes politiques gouvernementales visant à encourager l'égalité d'accès à l'emploi (l'action positive), les directeurs seront peut-être moins disposés à exprimer leurs opinions traditionnelles de façon explicite. L'expérience du groupe d'étude sur les garderies en milieu de travail ainsi que celle d'autres conseillers indépendants confirment ce point de vue.

---

(14) Friedman, Dana E. Encouraging Employer Support to Working Parents. Carnegie Corporation: 1983, p. 25.

D'un autre côté, l'attitude de certains directeurs peut favoriser le développement de programmes de garde. Un des programmes du secteur privé a été mis en oeuvre par un président de compagnie, père de six enfants, dont l'épouse avait toujours travaillé à l'extérieur du foyer. Récemment, une importante entreprise de services publics de l'Ontario a annoncé qu'elle approuvait l'établissement d'un programme de garde lancé par ses employés comme initiative complémentaire à son programme d'action positive.

L'attitude de la direction face à l'aspect économique de la prestation d'un service de garde peut également constituer un obstacle. Du point de vue des représentants provinciaux, les considérations financières sont des facteurs d'importance. Cinq des dix répondants ont mentionné le manque d'aide financière comme étant un obstacle et huit estimaient que les coûts d'exploitation élevés nuisaient à l'établissement de services de garde. Jusqu'à maintenant, peu de données sont disponibles en ce qui concerne l'attitude des cadres supérieurs au Canada.

Il est important d'insister sur le fait que certains syndicalistes hésitent à accorder leur plein appui au développement de services de garde en milieu de travail (15). Ils craignent que les coalitions de plus en plus nombreuses de syndiqués, d'employés de garderie, de parents utilisateurs et des défenseurs des droits de la femme, utilisent des ressources considérables en faveur des garderies en milieu de travail et que décroisse ainsi la pression visant à instituer un système de garde universel accessible à tous et financé par l'État.

On se soucie également de savoir si les milieux de travail sont appropriés aux services de garde de qualité, s'il est possible que ces garderies retiennent les travailleurs, et plus particulièrement les travailleuses, dans des postes peu intéressants et mal rémunérés et si les directions ne tenteront pas de contrôler les programmes de garde. Les syndicalistes se montrent prudents face à la création de nouveaux programmes de garde où des employés de garderie insuffisamment rétribués soutiennent un système de garde que bien des syndicalistes n'auraient pas les moyens de s'offrir. Comme le soulignait l'un d'eux: «Il est faux de prétendre qu'il est plus facile de convaincre un employeur de supporter certains des coûts d'un programme de garde que de convaincre les gouvernements d'augmenter leurs subventions pour financer ces programmes». Enfin, les syndicalistes ajoutent que si un service de garde en milieu de travail doit donner des soins de qualité, les coûts seront alors élevés. Bref, les garderies en milieu de travail ne constituent pas une solution bon marché au besoin d'un système de garde universel.

---

(15) Workplace Day Care, One Option: document présenté par le Congrès du travail canadien à la Conférence sur la garde en milieu de travail parrainée par le conseil de la planification sociale du grand Toronto et l'université de Toronto, le 5 mai 1981.

Si certains syndicalistes s'inquiètent sérieusement au sujet des répercussions négatives possibles que peut entraîner la création de services de garde en milieu de travail, d'autres chefs syndicaux soutiennent que lorsque les syndicats ont assumé un rôle de leadership en matière de questions sociales, le gouvernement les a suivis avec des politiques de soutien. Les plus grands succès des syndicats, comme le service universel de soins de santé, ont bénéficié à tous. Certains syndicalistes prétendent que les plans privés d'assurance-santé financés conjointement qui ont été obtenus grâce à des négociations collectives ont convaincu les employeurs que ces avantages devraient être universels. Les employeurs, à leur tour, ont influencé le gouvernement. Certains défenseurs optimistes des services de garde estiment que l'engagement mutuel des syndicats et du patronat face aux services de garde parrainés par un employeur deviendra un mode de pression efficace pour obtenir un système de garde universel. Cependant, comme les services de garde parrainés par un employeur sont encore relativement nouveaux, il est difficile de prévoir si l'association des syndicats et du patronat engendrera une force susceptible d'influencer la politique gouvernementale.

5.0 CONCLUSION

Les principales questions que le groupe d'étude sur la garde des enfants se pose à propos des garderies en milieu de travail sont les suivantes :

- la garde en milieu de travail a-t-elle un rôle à jouer dans la prestation de soins de qualité qui soient à la fois abordables et facilement accessibles?

- Dans l'affirmative, quel est ce rôle et quelles mesures et initiatives pourraient être proposées en vue d'assurer un accroissement adéquat des services de garde?

Pour ce qui est du développement d'un système de garde universel, abordable et accessible à tous, les efforts soutenus pour la mise sur pied de centres de garde dans des lieux de travail précis principalement destinés aux employés semblent mal orientés, sinon inutiles. Nombreux sont ceux qui maintiennent que les garderies en milieu de travail ont peu, sinon aucune caractéristique qui les distingue de manière nette et significative des garderies communautaires. Au contraire, on pourrait même soutenir que le bilan est négatif pour les raisons suivantes: premièrement, une garderie en milieu de travail, à l'usage principal des employés d'une compagnie, vise une population trop faible et ne peut, par conséquent, être rentable, deuxièmement, une telle formule va à l'encontre des préférences de la majorité des parents qui souhaitent que leurs enfants soient gardés dans le voisinage, et, troisièmement, les mesures incitatives tendent à fausser le processus de développement urbain et à affaiblir l'assiette d'imposition ou à aider un groupe choisi d'employés avec des deniers publics qui auraient pu servir à financer un service de garde communautaire accessible à un plus grand nombre de personnes.

Ces affirmations, bien qu'elles comportent une part de vérité, ne présentent qu'un côté de la médaille. En effet, bon nombre de garderies en milieu de travail sont ouvertes aux membres de la communauté tout autant qu'aux employés d'un lieu de travail particulier, bien que ceci soit davantage le résultat de politiques gouvernementales précises (comme au Québec) que de la volonté des employeurs qui parrainent les garderies. En outre, il existe un nombre considérable de parents dont les préférences vont aux garderies en milieu de travail ou près de ce dernier. Finalement, on peut, tout en respectant les principes de la planification urbaine, encourager la mise en oeuvre de services de garde au coeur des villes, et ce, par l'usage judicieux de mesures incitatives qui ont déjà contribué à la création de services de garde ouverts non seulement aux employés d'un milieu de travail précis mais à une population beaucoup plus vaste.

Dans le contexte actuel où la demande de services de garde de qualité n'est jamais satisfaite, la garde en milieu de travail, en dépit de ses limites, permet d'ajouter des places de garde extrêmement utiles puisque les centres de garde communautaires ne suffisent pas à la demande. Ces garderies doivent donc être perçues comme faisant partie d'un système communautaire plus large dispensant des services de garde aux employés tout comme aux non-employés.

Des initiatives précises visant le soutien des garderies en milieu de travail pourraient inclure:

- L'élaboration de formules diverses relatives à la planification et à la mise en oeuvre de garderies en milieu de travail dans des secteurs urbains centraux, incluant les étapes et les éléments de la planification ainsi que les ententes types.

- La création de centres de ressources qui pourraient fournir des renseignements techniques susceptibles d'aider certains développements spécifiques et du matériel d'information plus complet, pour encourager les employeurs et les syndicats à soutenir le développement de services de garde en milieu de travail.

- L'élaboration de nouvelles méthodes pour résoudre les problèmes relatifs aux règlements en matière de zonage et d'octroi de permis, règlements qui, tout en assurant la qualité des soins dispensés, faciliteraient l'établissement de garderies dans des parties centrales des villes en assouplissant les restrictions concernant la hauteur des immeubles et les conceptions traditionnelles pour les espaces de jeu.

- La recherche de mesures fiscales incitatives à l'intention des employeurs qui soutiennent des centres de garde en milieu de travail. Ces mesures pourraient toucher la suppression des impôts fonciers et l'octroi de crédits spéciaux pour les dépenses d'établissement et d'exploitation. Ces mesures pourraient s'appliquer non seulement lorsqu'une garderie est soutenue directement comme service d'une entreprise mais également aux garderies confiées à un organisme sans but lucratif permettant un engagement plus fort de la part des parents.

- Une aide fédérale aux provinces qui accordent des subventions d'exploitation à tous les centres de garde et non pas uniquement aux programmes en milieu de travail. Une telle aide favoriserait la création de centres de garde en milieu de travail tout autant que celle d'autres centres.

Il ne s'agit là que d'initiatives générales visant à favoriser le développement de garderies en milieu de travail dans le contexte actuel. Ces initiatives devront nécessairement être approfondies afin de mieux définir les garderies en milieu de travail en tant que partie d'un système de garde communautaire plus vaste.

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

	Centre	Lieu
1.	BCGEU	Victoria (C.-B.)
2.	7/11 Daycare Centre	Burnaby (C.-B.)
3.	Valleyview Daycare	Port Coquitlam (C.-B.)
4.	Bethany Care	Calgary (Alb.)
5.	Edmonton Hospital Workers Day Care	Edmonton (Alb.)
6.	University Hospital Daycare	Edmonton (Alb.)
7.	Regina General Hospital Daycare Co-op	Regina (Sask.)
8.	Bambi's Centre	Shilo (Man.)
9.	Down's Child Centre	Winnipeg (Man.)
10.	Health Sciences Daycare Centre	Winnipeg (Man.)
11.	Lac du Bonnet Daycare	Lac du Bonnet (Man.)
12.	Children's Centre	Churchill (Man.)
13.	Growing Together Family Resources	Blenheim (Ont.)
14.	Mutual Life Daycare	Waterloo (Ont.)
15.	Chedoke McMaster Hospital Daycare	Hamilton (Ont.)
16.	Henderson Civic Hospital Daycare	Hamilton (Ont.)
17.	Base Borden Day Care	Argus (Ont.)
18.	A Child's World	Toronto (Ont.)
19.	Hester How	Toronto (Ont.)
20.	Kensington Infant Centre	Toronto (Ont.)
21.	Orde St. Daycare	Toronto (Ont.)
22.	Riverdale Hospital Day Nursery	Toronto (Ont.)
23.	Sunburst	Toronto (Ont.)
24.	Sunnybrook Centre	Toronto (Ont.)
25.	Treasure Island	Orillia (Ont.)
26.	Kingston Progressive Daycare	Kingston (Ont.)
27.	Pladec	Kingston (Ont.)
28.	Children on the Hill	Ottawa (Ont.)
29.	Jardin d'Enfants le C.E.P.	Noranda (Qué.)
30.	La Garderie la Gaminerie Inc.	Val d'Or (Qué.)
31.	La Garderie du Portage	Hull (Qué.)
32.	La Jeune Ronde Inc.	Hull (Qué.)
33.	Garderie la Jonglerie	Gatineau (Qué.)
34.	Garderie l'Oiseau Bleu	Buckingham (Qué.)
35.	Garderie Cadet Rousselle Valleyfield	Salaberry de Valleyfield
36.	Garderie Claire Joie Inc.	Laval (Qué.)
37.	Garderie la Cachette	Laval (Qué.)
38.	La Garderie du CHUL	Laval (Qué.)
39.	Garderie Communautaire Katerie	Ste-Catherine (Qué.)
40.	Garderie la Toupie	St-Louis-de-Terrebonne
41.	Centre de Jour Pistache	Montréal (Qué.)
42.	Fleur de Papier	Montréal (Qué.)
43.	Garderie à la Claire Fontaine	Montréal (Qué.)
44.	Garderie du Pays des Schtroumpfs	Montréal (Qué.)

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

	Centre	Lieu
45.	Garderie Bobino Bobinette	Montréal (Qué.)
46.	Garderie Carcajou	Montréal (Qué.)
47.	Garderie Chatouille	Montréal (Qué.)
48.	Garderie de l'Hôpital Royal Victoria	Montréal (Qué.)
49.	Garderie l'Enfanfreluche	Montréal (Qué.)
50.	Garderie Picasso	Montréal (Qué.)
51.	Garderie Pomme De Reinette	Montréal (Qué.)
52.	Garderie Ste-Justine	Montréal (Qué.)
53.	Garderie Tchou Tchou	Montréal (Qué.)
54.	Garderie Mademoiselle Pluche	Pte-aux-Trembles (Qué.)
55.	Garderie Palou la Coccinelle	Pte-aux-Trembles (Qué.)
56.	Garderie le Petit Pain d'Épice	Longueuil (Qué.)
57.	Garderie le Siffleux	St-Gabriel-de-Brandon (Qué)
58.	Garderie Sur Une Patte	Drummondville (Qué.)
59.	Garderie Sel et Poivre	Windsor (Qué.)
60.	Garderie les Poussinelles	Asbestos (Qué.)
61.	Garderie les Amis de la Maison Blanche	Sherbrooke (Qué.)
62.	Garderie les Petites Puces	Sherbrooke (Qué.)
63.	La Jardinière du CHU Inc.	Fleurimont (Qué.)
64.	Garderie des Petits Mulots	Charlesbourg (Qué.)
65.	Le Petit Coeur	Ste-Foy (Qué.)
66.	Garderie Fan Fou	Québec (Qué.)
67.	Garderie la Ribouldingue	Québec (Qué.)
68.	Garderie le Pandore	Québec (Qué.)
69.	La Garderie Clé de Sol	Québec (Qué.)
70.	Garderie Feu Vert	Beauport (Qué.)
71.	Garderie la Marmaillerie	St-Ferdinand (Qué.)
72.	La Chiffonelle Garderie Co-opérative	Lévis (Qué.)
73.	Garderie l'Aquarelle	St-Damien-de-Buckland (Qué)
74.	Garderie la Cache-Cache	Chicoutimi (Qué.)
75.	La Garderie Trottineurs	Chicoutimi (Qué.)
76.	Garderie Mont Joli	Mont Joli (Qué.)
77.	La Garderie la Marmaille de Matane	Matane (Qué.)
78.	Northwood Childcare Centre	Halifax (Nouvelle-Écosse)
79.	Nanisivik Daycare Centre	Nanisivik (T.N.-O.)

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

Financement/ parrainage	Date d'entrée en activité	Capacité d'accueil	Inscriptions (%)	Employés (%) utilisateurs
Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la C.-B.	1970	24	92	60
Southland Canada	1984	25	44	55
Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la C.-B.	1983	37	100	60
Bethany Care Centre	1977	43	100	63
E. H. Care Society	1972	69	100	75
University Hospital	1967	41	100	100
Regina Gen. Hospital	1982	40	63	63
Ministère de la Défense nationale	1974	30	100	90
Horsemen's Association	1981	26	54	100
Health Sciences Centre	1975	82	100	87
Lac du Bonnet Health Centre	1976	15	100	5
Churchill Health Centre	1974	40	68	19
Southwestern Regional Centre	1983	43	78	100
La Mutuelle, co. d'assurance-vie	1982	40	95	100
Chedoke/McMaster Hospital	1984	57	86	100
Henderson Hospital	1983	42	100	97
Ministère de la Défense nationale	1980	41	95	97
Conseil scolaire de York	1981	20	100	90
Ville de Toronto	1980	50	88	59
Board of Education de Toronto	1983	25	100	80
Board of Education de Toronto	1979	62	88	24
Riverdale Hospital	1964	41	88	60
Fed. Atmospheric Service	1982	37	87	30
Sunnybrook Hospital	1983	48	94	60
Huronia Regional Centre	1982	34	88	90
Kingston General Hospital	1983	40	75	90
Kingston Psychiatric Hospital	1982	24	93	97
Chambre des communes	1982	40	98	66
C.H. Rouyn Noranda	1974	45	89	49
C.H. Val d'Or	1978	65	77	5
C.E.I.C.	1983	60	80	100
C.H. Hull	1983	57	86	100
C.H. Gatineau	1984	40	85	85
Hôpital Buckingham	1978	40	100	25
C.A. Val Séjour	1978	45	67	7
C.A. Maison Notre-Dame	1978	30	100	100
Hôpital Côte de la Santé	1982	60	96	66
C.H. l'Université Laval	1979	61	100	50
CLSC Katerie	1977	60	97	0
CLSC La Mater	1979	30	100	10
C.H. Verdun	1983	30	100	57
Épiciers Unis Metro Richelieu	1983	42	71	20
CH Louis Hippolyte Lafontaine	1976	60	100	50

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

Financement/ parrainage	Date d'entrée en activité	Capacité d'accueil	Inscriptions (%)	Employés (%) utilisateurs
CH Marie Enfant	1978	65	100	50
CLSC Rivières des Prairies	1978	35	100	12
École Rosalie Jetté	1979	40	100	5
CA Maison Lucie Bruneau	1981	60	83	20
CH Royal Victoria	1981	48	100	100
Lavalin	1981	60	92	100
CH Rivière des Prairies	1971	70	86	85
Banque Nationale du Canada	1980	40	100	100
Hôpital Ste-Justine	1977	62	81	94
National Film Board	1983	30	50	67
CA le Manbourg	1980	40	100	10
CLSC J. Octave Roussin	1978	30	100	20
Institut Louis Braille	1981	60	78	33
CLSC de Brandon	1979	37	97	11
Celanese Canada	1980	60	?	?
CLSC Windsor	1979	30	100	7
CLSC Asbestos	1980	33	91	7
Hôpital Hôtel de Dieu	1980	70	83	45
Centre St-Michel	1973	28	100	4
CH Sherbrooke	1975	50	84	100
CA le Foyer Mont St-Aubert	1980	45	100	5
Ministre de la Justice	1984	31	28	50
Hôpital St-François d'Assise	1980	45	100	75
CH François Charron	1980	47	100	50
Hôpital St-Sacrement	1979	50	90	75
CH Robert Giffard	1981	60	80	60
Min. des Affaires sociales	1979	30	87	50
Hôpital Ste-Julie	1981	30	83	70
Confédération des Caisses pop.	1981	45	100	60
CA	1980	25	100	24
CLSC Saguenay-Nord	1981	45	96	2
Hôpital de Chicoutimi	1978	43	100	60
Hôpital de Mont Joli	1978	60	73	25
CLSC Matane	1977	66	85	10
Northwood Inc.	1980	15	100	33
Strathcona Mineral Services	1976	60	100	90

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

	Bébés Tarif	Tout-petits Tarif	Préscolaires Tarif	Soutien permanent (voir code à la fin)
1	N/D	N/D	51$	Aucun
2	N/D	46$	35$	L/I/R&E/A/nourriture
3	N/D	90$	70$	L/I/R&E
4	68$	66$	61$	$L^P/I^P/R\&E^P$
5	N/D	69$	69$	P^A/l'hôpital fait des recherches pour le financement
6	N/D	N/D	68$	L/U/R&E/comptabilité/A
7	N/D	61$	61$	L/I
8	N/D	45$	45$	L/I/R&E
9	39$	39$	39$	L/I/prêts au besoin
10	108$*	108$*	108$*	A^P/se charge du déficit
11	N/D	N/D	50$	A^P/usage de la cuisine
12	N/D	60$	60$	$L/I/R\&E/A^P$
13	98$	80$	75$	$L^P/I^P/R\&E^P/A^P$
14	N/D	65$	65$	A^P/se charge du déficit
15	110$	100$	85$	$L/I/A^P$/prêt remboursable
16	100$	85$	75$	Subsides pour loyer
17	79$	62$	62$	$L/I/R\&E/A^P$
18	N/D	N/D	50$	L/I/R&E
19	90$	90$	83$	$L/I/R\&E^P/A^P$/subvention de fonctionnement
20	100$*	100$*	N/D	L/I/R&E/subvention de fonctionnement
21	N/D	N/D	75$	L/I/R&E/subvention de fonctionnement
22	72$	72$	72$	L/I/R&E/A/subvention de fonctionnement se charge du déficit
23	11$	97$	85$	L/I/R&E/nourriture au prix coûtant
24	120$	110$	80$	L/R&E/nourriture au prix coûtant/A/ nombreux services
25	N/D	55$	55$	I/A^P
26	N/D	90$	78$	Loyer réduit/A^P
27	100$	90$	85$	$L/I/R\&E/A^P$/buanderie
28	N/D	N/D	84$	L/I/R&E/nourriture au prix coûtant
29	N/D	60$	60$	L/I
30	60$	60$	60$	Aucun soutien
31.	86$**	86$**	72$**	$L/I/A^P$
	103$***	103$***	90$***	
32.	78$	78$	78$	L/A^P coûts réduits pour la nourriture
33.	70$	60$	50$	aucun soutien continu/toute la mise de fonds
34.	45$	45$	45$	L/I
35.	N/D	78$	78$	$L^P/I^P/R\&E^P$
36.	45$	45$	45$	aucun soutien
37.	70$	70$	70$	L/I
38.	N/D	70$	70$	L/I subvention de fonctionnement
39.	60$	60$	60$	L/I/E
40.	N/D	N/D	67$	ne sait pas
41.	N/D	60$	60$	$L/I/R\&E/A^P$
42.	N/D	63$	63$	L/I/R&E/s'est chargé du déficit en '84

Annexe A - LISTE DES GARDERIES EN MILIEU DE TRAVAIL

	Bébés Tarif	Tout-petits Tarif	Préscolaires Tarif	Soutien permanent (voir code à la fin)
43.	60$	60$	60$	L/I/R&E/nourriture au prix coûtant
44.	73$	63$	63$	L/I principaux travaux d'entretien
45.	N/D	65$	65$	L/I
46.	60$	60$	60$	$L^P/I^P/A^P$/R&E
47.	73$	69$	69$	$L/I/R\&E^P$
48.	69$	69$	69$	$L/I/A^P$/nourriture et entretien au prix coûtant
49.	50$	50$	50$	L/I/R&E/A/se charge du déficit
50.	66$*	66$*	66$*	L/I/R&E/N/A
51.	65$	55$	55$	$L/I/R\&E/A^P$/prêts à faibles taux d'intérêt
52.	65$	65$	65$	L/I/nourriture et buanderie au prix coûtant
53.	N/D	59$	59$	L/I/R&E
54.	69$	69$	69$	$L^P/I^P/R\&E^P/N^P/A^P$
55.	N/D	60$	60$	L/I/nourriture au prix coûtant
56.	62$	58$	58$	$L/I/R\&E/N^P/A^P$
57.	60$	60$	60$	L
58.	N/D	?	?	?
59.	N/D	55$	55$	I
60.	55$	55$	55$	L
61.	70$	70$	70$	L/I
62.	N/D	70$	70$	L
63.	60$	50$	50$	L/I
64.	N/D	N/D	74$	$L/I^P/R\&E^P$
65.	N/D	65$	65$	L^P/I^P
66.	N/D	70$	70$	L
67.	73$	73$	73$	$L/I/R\&E/N^P$
68.	70$	70$	70$	L/I/nourriture au prix coûtant
69.	70$	70$	70$	L/I
70.	N/D	65$	65$	L^P
71.	55$	55$	55$	$L^P/R\&E/N^P/A^P$
72.	65$	65$	65$	L^P
73.	55$	55$	55$	$L^P/R\&E/N^PA^P$
74.	55$	55$	55$	$L^P/I/R\&E^P$
75.	N/D	55$	55$	L/I/prêts sans intérêt si nécessaire
76.	58$	58$	58$	$L/R\&E^P$
77.	55$	55$	55$	L^P
78.	N/D	N/D	60$	L/I/R&E/A/subvention de fonctionnement se charge du déficit
79.	00$	00$	00$	se charge de tous les frais

NOTES

Les tarifs sont les tarifs hebdomadaires

* Centre à échelle mobile - Coûts mesurés à mi-chemin
** Frais pour les résidents du Québec
*** Frais pour les résidents de l'Ontario

CODE RELATIF AU SOUTIEN EN COURS

L - Loyer
I - Installations
R&E - Réparations et entretien
N - Nourriture
A - Soutien administratif
p - Partiel

Annexe B - PROGRAMMES DE FINANCEMENT PROVINCIAUX

PROGRAMMES DE FINANCEMENTS ORDINAIRES

Province	Total des places	Capital/ Établissement	Entretien
C.-B.	Groupe- 11 424 GMF*- 3 214	Aucun	Aucun
Alberta	Groupe- 26 442 GMF- 3 084	Aucun	0-18 mois-257$/mois 18-35 mois-131$/mois 3-4 ans-78$/mois 5 ans-65$/mois
Saskatchewan	Groupe- 3 493 GMF- 1 648	600$/espace agréé pour centres sans but lucratif	100$/an/espace agréé pour installations
Manitoba	Groupe- 7 655 GMF- 1 229	286$/espace agréé	992$/an/espace agréé pour centres sans but lucratif 6,35$/jour/espace pour bébés
Ontario	Groupe- 50 014 GMF- 5 000	Aucun	Aucun
Québec	Groupe- 26 393 GMF- ?	1 000$/espace agréé pour centres contrôlés par les parents	3,50$/jour/espace 1 500$/an/espace pour bébés si en exploitation avant 1983 50% des coûts d'occupation, jusqu'à 8 000$/an/centre
N.-É.	Groupe- 7 873 GMF- 65	100$/espace subventionné pour centres agréés	Aucun
N.-B.	Groupe- 2 885 GMF- pas encore agréé	Aucun	30 cents/jour/enfant
I.-P.-É.	Groupe- 848 GMF- 21	Aucun	Aucun
T.-N.	Groupe- 769 GMF- aucun	500$ à chaque nouveau centre	Aucun

Yukon	Groupe- GMF-	396 18	Aucun	Aucun
T.N.-O.	Groupe- GMF-	350 25	Aucun	Aucun
	(approximatif - ces places ne sont pas agréées)			

*GMF = Garde en milieu familial

ANNEXE B - PROGRAMMES DE FINANCEMENT PROVINCIAUX

Province	Initiatives spéciales/Programmes de financement
C.-B.	Octrois allant jusqu'à 5 000$ pour réparations d'urgence Octroi de relocalisation - jusqu'à 5 000$
Alberta	Petite subvention pour premier centre exploité dans une communauté de moins de 3 000 âmes - accordée par sommes décroissantes au cours de la première année d'exploitation, lorsque les inscriptions sont au nombre de 11 à 15 enfants.
Saskatchewan	Aucun
Manitoba	Octroi de vérification - jusqu'à 980$ pour centres admissibles. Amélioration des mesures sécuritaires et de l'espace physique - jusqu'à 3 000$.
Ontario	Programme d'initiatives relatives à la garde - peut accorder un certain capital ou un financement de démarrage aux organisations admissibles pour des projets non structurés, pour la garde en milieu familial, les centres pour garde en groupe et l'éducation du public. Certains capitaux sont spécifiquement accordés aux garderies en milieu de travail.
Québec	Aucun
N.-B.	Financement à la N.B. Daycare Association.
N.-É.	Aucun
I.-P.-É.	Octroi annuel à l'E.C.E. Development Equipment Library.
Terre-Neuve	Aucun
Yukon	Aucun
T.N.-O.	Aucun

ANNEXE C

CENTRES DE GARDE DANS DES ÉTABLISSEMENTS POST-SECONDAIRES

Établissements post-secondaires où l'on trouve des centres de garde

Colombie-Britannique:

Simon Fraser University
University of British Columbia
University of Victoria
Comosun College
Capilano College
Cariboo College
East Kootenay Community College
Fraser Valley College
Malaspina College
Northwest Community College
Selkirk College
Vancouver Community College

Alberta:

The University of Calgary
The University of Lethbridge
Grand Prairie Regional College
Grant MacEwan Community College
Kayano College
Lakeland College
Mount Royal College
Red Deer College

Saskatchewan:

University of Regina
Kelsey Institute of Applied Arts and Sciences
Wascana Institute of Applied Arts and Sciences

Manitoba:

Brandon University
The University of Manitoba
The University of Winnipeg
Assiniboine Community College
Red River Community College

Ontario:

Collège Algonquin des Arts appliqués et de Technologie
Brock University
Cambrian College
Université Carleton
Centennial College
Confederation College
Connestoga College
Fanshawe College
George Brown College of Applied Arts and Technology
Georgian College
Humber College
Lambton College
Université Laurentienne de Sudbury
Université McMaster
Mohawk College
Niagara College
Northern College
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
Queen's University at Kingston
Ryerson Polytechnical Institute
St. Clair College of Applied Arts and Technology
Sault College
Seneca College of Applied Arts and Technology
Sheridan College
St. Lawrence College
Trent University
University of Toronto
University of Waterloo
University of Western Ontario
University of Windsor
York University

Québec:

CÉGEP Ahuntsic
CÉGEP André-Laurendeau
CÉGEP de Granby
CÉGEP de Joliette
CÉGEP de Jonquière
CÉGEP de Limoilou
CÉGEP de l'Outaouais
CÉGEP de Rosemont
CÉGEP de Rimouski
CÉGEP de Saint-Jérome
CÉGEP de Sherbrooke
CÉGEP de Trois-Rivières
CÉGEP Edouard-Montpetit
CÉGEP Garneau
CÉGEP Lévis-Lauzon
CÉGEP Marie-Victorin
CÉGEP Montmorency

CÉGEP Saint-Laurent
CÉGEP Vanier
Université Concordia
Collège McDonald
Université de Montréal
Université du Québec à Montréal
Université de Sherbrooke
Université Laval
Université McGill

Nouvelle-Écosse:

Mount St. Vincent University

Nouveau-Brunswick:

University of New Brunswick

Ile-du-Prince-Édouard:

University of Prince Edward Island
Holland College

Terre-Neuve:

Memorial University

ANNEXE D - AUTRES SERVICES

Association des municipalités de l'Ontario — Deirdre Gibson

Chambre de commerce du Toronto métropolitain - Service des affaires urbaines

Association canadienne des services de garde à l'enfance — Jane Bertrand

Syndicat canadien de la fonction publique — Larry Katz

Centre for Public Advocacy Research — Ronald Solway

Ville de Toronto, Groupe d'étude sur les garderies en milieu de travail — Martha Bobrovskis

Ville de Vancouver, Département de la planification sociale — Ann Kloppenberg

Conference Board, Centre for Work and Family Life — Dana E. Friedman

Family Day Care Services — John Pepin

Gouvernement de l'Ontario
Gladys Ticktin, conseillère en matière de services de garde
Dwana Burt, ministère des services communautaires et sociaux
Ellen Mills, Condition féminine, bureau du premier ministre suppléant

Municipalité du Toronto métropolitain, Services communautaires — Maureen Edgar

Fédération du travail de l'Ontario - Janis Serra

Hydro Ontario - Parents Steering Committee for Daycare — Kim Taylor

Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain — Laura Johnson

Groupe d'étude sur la garde des enfants — Ruth Rose-Lizée

Université de Toronto, Centre d'urbanisme — Martha Friendly

Travailleurs unis de l'automobile — Wendy Cuthbertson

Victoria Day Care Services — Renée Edwards

Young Women's Christian Association of Metropolitain Toronto — Ellen Campbell

ANNEXE E

Questionnaire adressé aux fonctionnaires provinciaux

1. Combien y avait-il d'espaces agréés dans des garderies de groupe le 1er juin 1984 dans la province de _____?

   Détails:

2. Est-ce que la province de _____ a des garderies en milieu familial réglementées?

   Oui: _____ Si oui, combien? _____
   Non: _____

3. Combien d'espaces subventionnés y avait-il dans la province de _____ le 1er juin 1984?

4. Quel est le revenu maximum permettant l'octroi d'une subvention?

   Pour une famille monoparentale avec un enfant: subvention maximum ____
   subvention partielle___
   Pour une famille de deux parents, deux enfants: subvention maximum ____
   subvention partielle __

   Commentaires:

5. Y a-t-il une limite du taux des subventions quotidiennes?

   Oui: _____ Limite: _____
   Non: _____

6. En plus du financement prévu pour les enfants ayant droit aux subventions, y a-t-il d'autres programmes réguliers de financement des garderies en vertu des lois provinciales?

   Non: _____
   Oui: _____ Si oui, indiquez les montants:

   subventions de démarrage: _____
   mise de fonds: _____
   fonctionnement: _____
   subvention directe de fonctionnement _____
   autres: _____

7. Existe-t-il des programmes provinciaux spéciaux de financement?

   Oui: _____
   Non: _____

   Commentaires:

8. Dans la province de _____, est-ce qu'un ministère particulier a la responsabilité de déterminer les besoins globaux en matière de garde d'enfants et la façon dont ces besoins seront satisfaits?

   Oui: _____
   Si oui, quel ministère?: _____
   Quel est le processus?: _____

   Non: _____
   Si non, quelle responsabilité la province assume-t-elle dans la planification des services de garde d'enfants? _____

9. Les municipalités ou régions ont-elles une responsabilité quelconque en matière de services de garde d'enfants?

   Non: _____
   Oui: _____ Si oui:
   Opération directe des programmes de garde d'enfants: ____
   Achat de services de garde d'enfants: _____
   Inspection sanitaire: _____
   Inspection par le service des incendies: _____
   Inspection des bâtiments: _____
   Participation au financement des garderies subventionnées
   Combien? _____
   Planification des services de garde d'enfants: _____
   Autres: (précisez) _____

10. Quels sont les rapports enfant/personnel dans les garderies agréées (précisez les âges):

    Poupons: _____
    Trottineurs: _____
    Enfants de 2 1/2 ou plus _____

11. J'aimerais maintenant vous poser quelques questions sur les garderies parrainées par l'employeur dans la province de _____. Celles-ci comprennent les garderies agréées et autres services de soutien aux parents qui travaillent.

    (Si aucun programme n'a pu être identifié:) Je ne crois pas qu'il y ait des garderies en milieu de travail dans la province de _____. Est-ce exact?

    Oui: _____
    Non: _____ Si non, expliquez: _____

(Si des programmes ont été identifiés:) J'aimerais vous lire la liste des garderies parrainées par l'employeur qui ont été identifiées dans la province de _____.

Programmes agréés: _____
_____
_____
_____

Autres programmes: _____
_____
_____
_____

12. Connaissez-vous d'autres programmes de garderies agréées en milieu familial parrainés par l'employeur:

Non: _____
Oui: _____ Si oui, lesquels?: _____
_____
_____

13. Connaissez-vous d'autres programmes de garderies parrainées par l'employeur qui doivent ouvrir prochainement?

Non: _____
Oui: _____ Si oui, lesquels?: _____
_____
_____

14. Connaissez-vous d'autres programmes de garde d'enfants parrainés par l'employeur dans le secteur public, privé ou bénévole, comme par exemple:

Services de renseignements et de références: _____
Séminaires sur l'éducation pour les parents, en milieu de travail _____
Garde à court terme pour enfants malades: _____
Allocation pour garde d'enfants: _____
Autres (précisez): _____

15. Y a-t-il eu des discussions au sein du gouvernement provincial sur les services de garde d'enfants parrainés par l'employeur?

Oui: _____
Si oui, quels sont les ministères qui y ont participé et indiquez toute personne qui pourrait fournir de plus amples renseignements:

_____
_____

16. Y a-t-il des responsables au niveau municipal qui pourraient fournir des renseignements supplémentaires:

Oui: _____
Non: _____

Ne sait pas: _____
Commentaires: _____
_____

17. Des études ont-elles été faites par le gouvernement provincial ou y en a-t-il qui sont en cours sur les services de garde d'enfants parrainés par l'employeur?

Oui: _____ Si oui, lesquelles?: _____
_____

18. Savez-vous si d'autres études sur les services de garde d'enfants parrainés par l'employeur ont été entreprises par d'autres organismes de la province de _____, tels que:

Syndicats: _____
Organismes sociaux: _____
Conseils de planification: _____
Agences pour le développement économique: _____
Experts indépendants: _____
Autres: _____

19. Le gouvernement de _____ a-t-il établi des politiques visant à encourager les services de garde d'enfants parrainés par l'employeur?

Non: _____ Si non, le gouvernement de _____ a-t-il l'intention dans l'avenir de prendre des initiatives visant à encourager ces services de garde?

Oui: _____
Non: _____ Expliquez: _____
_____

Oui: _____ Si oui, quelles formes ces initiatives ont-elles prises?

Financement spécial pour services de garde parrainés par l'employeur: _____
Conseillers mis à la disposition des employeurs: _____
Mesures fiscales incitatives pour les employeurs intéressés: _____
Information générale dans le cadre de la promotion du développement économique: _____
Autres: _____

20. Pensez-vous qu'il existe des obstacles qui peuvent empêcher ou retenir un employeur d'instaurer un programme de garde d'enfants?

Non: _____
Oui: _____
Si oui, les facteurs suivants sont-ils des obstacles?

Exigences strictes relatives à l'octroi de permis pour services de garde réglementés: _____

Restrictions relatives au zonage municipal ou aux permis de construction: _____
Manque d'aide financière: _____
Coûts d'opération élevés: _____
Manque de politiques de gestion du personnel axées sur l'action positive: _____
Répugnance de l'employeur à offrir un avantage dont ne bénéficient pas tous les employés: _____

21. Si un employeur de la province de _____ était intéressé à instaurer un programme de services de garde pour ses employés, de quelles sources pourrait-il obtenir de l'aide?

Experts indépendants: _____
Conseils de planification sociale: _____
Programmes commerciaux de services de garde: _____
Services provinciaux: _____
Lesquels?: _____
Services municipaux: _____
Lesquels?: _____
Autres employeurs qui ont instauré des programmes: _____
Autres (précisez): _____

22. En tant qu'employeur, le gouvernement a-t-il pris des mesures en vue d'instaurer des programmes de garde d'enfants pour ses employés?

Oui: _____ Si oui: Études des besoins: _____
Études de faisabilité: _____
A participé à l'établissement de programmes: __
A l'intention d'accroître sa participation future: _____

Non: _____ Si non: La question n'a pas été soulevée: _____
La question a été soulevée mais aucune mesure n'a été prise (expliquez les raisons) _____
La question est à l'étude: _____

23. Le gouvernement de _____ offre-t-il à ses employés certains des avantages suivants liés au soin des enfants?

Congé de maternité: 17 semaines: AC seulement: _____
AC plus supplément: _____

au-delà de 17 semaines: Payé: _____
Non payé: _____

Congé de paternité: (précisez la période) _____
Payé: _____
Non payé: _____
Congé parental pour parents adoptifs: _____
Congé payé pour rester avec des enfants malades: _____
Services de renseignements et de références pour la garde des enfants:
Allocation pour garde d'enfants: _____

24. À votre avis, quelles mesures le gouvernement fédéral pourrait-il prendre pour favoriser le développement de services de garde d'enfants parrainés par l'employeur?

Commentaires:

25. Le gouvernement de _____ a-t-il des projets précis de discussions avec le gouvernement fédéral sur la question des services de garde d'enfants parrainés par l'employeur?

Commentaires:

26. Finalement, quel rôle croyez-vous que les services de garde parrainés par l'employeur peuvent jouer dans le système global de garde d'enfants?

Commentaires:

27. Désirez-vous ajouter quelque chose?

Garderies en milieu de travail

Questionnaire préliminaire adressé aux garderies

Nom: _____
Date: _____

1. Nom de la garderie: _____
   N° de téléphone: _____
2. Endroit: _____
3. Nom de la responsable: _____
4. Milieu de travail: _____
5. Année d'ouverture: _____

6. Capacité: _____

   Groupes d'âge: _____
   Poupons: _____
   Trottineurs: _____
   Âge pré-scolaire: _____

7. Inscriptions actuelles: _____

   Poupons: _____
   Trottineurs: _____
   Âge pré-scolaire: _____

8. Nombre approximatif d'employés de l'entreprise inscrits: _____

9. Tarifs:

	Employés	Autres
Poupons:	_____	_____
Trottineurs:	_____	_____
Âge pré-scolaire:	_____	_____

10. Gestion:

    Propriétaire indépendant: _____
    But non lucratif: _____
    Département de l'entreprise: _____
    Autre (précisez): _____

11. Aide de l'employeur:

A. À l'ouverture: Espace: _____
   Rénovations: _____
   Nouveau bâtiment: _____
   Équipement: _____
   Administration: _____
   Temps du personnel: _____

Subvention de démarrage: _____
Montant: _____
Salaire des éducatrices: _____
Publicité: _____

B. Maintenant:

	Complètement	Partiellement	Pas du tout
Loyer:	_____	_____	_____
Électricité et chauffage:	_____	_____	_____
Entretien et réparations:	_____	_____	_____
Nourriture:	_____	_____	_____

	OUI	NON
Subvention de fonctionnement:	_____	_____
Si oui, quel montant?	_____	
Se charge du déficit:	_____	_____
Si oui, quel montant l'année dernière?:	_____	_____

12. Commentaires:

LES SERVICES DE GARDE EN MILIEU DE TRAVAIL - QUESTIONNAIRE

1. Nom de la garderie _____

2. Nom de la responsable _____

3. Nom de l'employeur (la compagnie ou l'institution) qui a ouvert la garderie_____

4. L'employeur est: (précisez)

   - le gouvernement _____
   - un syndicat _____
   - un centre hospitalier _____
   - un centre local de services communautaires (CLSC) _____
   - autre dans le secteur public _____
   - du secteur privé _____

5. L'employeur/l'établissement est ouvert combien d'heures par jour?

   - 24 _____
   - 7 à 6 _____
   - autre _____

6. Quel est le pourcentage approximatif d'employés qui sont des femmes?

   _____
   ne sait pas _____

7. La garderie est-elle située dans un milieu

   - rural _____
   - urbain _____
   - banlieue _____

   dans la ville de _____ Population approximative_____

8. La garderie est-elle située au lieu de travail?

   - oui _____
   - non _____ si non, à quelle distance? _____
   - autre (précisez) _____

9. Année d'ouverture:

   - 19_____
   - ne sait pas _____

10. L'ouverture de la garderie répondait à quel but pour l'employeur?

    ____ - améliorer l'image de l'entreprise ou de l'institution
    ____ - améliorer le recrutement
    ____ - réduire l'absentéisme

____ - réduire le roulement du personnel
____ - améliorer le moral
____ - action positive
____ - satisfaire sa conscience sociale
____ - répondre à des pressions extérieures
____ - autre
____ - ne sait pas

11. a) À l'ouverture l'employeur a fourni

- l'espace _____
- les rénovations _____
  grandes _____
  petites _____
- un nouveau bâtiment _____
- l'équipement _____
  complet _____
  partiel _____

b) À l'ouverture l'employeur a aidé au niveau de

- l'administration _____
- les salaires des éducatrices _____
- une subvention de démarrage _____
- personnel _____
- la publicité _____
- autre _____
- ne sait pas _____

12. a) À l'ouverture la garderie a reçu des subventions de démarrage

- du gouvernement _____
- d'un syndicat _____
- d'une fondation _____
- autre _____

b) Avez-vous fait une campagne de financement?_____

13. L'employeur a fourni les bénéfices suivants aux employés(es):

- congé de maternité — payé pour ____ semaines
  sans salaire pour ____ semaines
  AC pour 17 semaines

- congé de paternité — payé pour ____ semaines seulement
  sans salaire pour ____ semaines

- congés payés pour rester avec des enfants malades _____
- services de renseignements et de références pour la garde des enfants _____
- services de garde en milieu familial _____
- allocation pour la garde des enfants _____
- autre _____
- ne sait pas _____

14. La garderie est:

- une corporation à but non lucratif _____
- un département de l'institution/l'entreprise _____
- administrée par une concession indépendante _____
- autre _____

Est-elle incorporée? oui_____ non _____

15. Les heures d'ouverture de la garderie

- _____ 7 à 6
- _____ les jours et les soirs
- _____ 24 heures

Si les jours seulement, y a-t-il une demande pour rester ouvert plus tard?

oui ____ non ____

16. Les jours d'ouverture de la garderie

- _____ lundi au vendredi
- _____ la fin de semaine
- _____ toute l'année (sauf les jours fériés)

17. Quel est le nombre de places au permis?

- _____ poupons (moins de 18 moins)
- _____ trottineurs (de 18 mois à 2 1/2 ans)
- _____ enfants de 2 1/2 ans et plus

Garderies qui n'ont pas de poupons: Y avait-il une demande de services pour poupons?

oui ____ non ____

Si oui, pourquoi le service n'est-il pas fourni?

- _____ trop cher
- _____ pas de permis/pas d'autorisation
- _____ pas assez d'espace
- _____ autre
- _____ ne sait pas

Est-ce que l'employeur aide les parents à trouver un service de garde des poupons?

oui ____ non ____

18. En moyenne, pour les derniers six mois, combien d'enfants fréquentent la garderie chaque jour?

- _____ poupons

- _____ trottineurs
- _____ enfants de 2 1/2 ans et plus
- _____ TOTAL

En moyenne, combien d'enfants fréquentent la garderie

- _____ à temps plein
- _____ à temps partiel
- _____ dont les parents reçoivent des subventions provinciales?

19. En moyenne, quel est le pourcentage des mères, comparé au nombre de pères, qui amènent leurs enfants à la garderie chaque jour?

mères ____ pères ____

Quel est le pourcentage de familles _____ mono-parentales?
_____ bi-parentales?

20. Est-ce que le service de garde est offert

- _____ exclusivement aux employés (es)
- _____ aux employés (es) et à la communauté environnante

Quel est le pourcentage d'employés(es) qui utilise la garderie?_____

Pourcentage des parents de la communauté _____

Est-ce que les employés(es) ont des priorités sur la communauté?

oui _____ non _____

ont des priorités sur d'autres employés(es)

oui _____ non _____

21. Avez-vous une liste d'attente?

oui _____ non _____

Combien d'enfants sont sur la liste? _____

22. Quel est le tarif quotidien? _____
Est-ce que le tarif quotidien est différent pour les employés(es) et la communauté environnante?

oui _____ non _____

Le tarif (précisez)_____

23. Est-ce que les tarifs sont plus ou moins élevés, ou les mêmes que dans les autres garderies dans la communauté?
(précisez)_____

_____

24. Est-ce que les salaires des éducatrices sont plus, moins, ou les mêmes que les salaires payés par des garderies dans la communauté?

_____

25. Les éducatrices, sont-elles syndiquées? oui _____ non _____
Ont-elles une convention collective? oui _____ non _____

26. Le niveau actuel d'aide financière de l'employeur

Il paie:	partiellement	complètement	pas du tout
le loyer			
l'électricité et le chauffage			
l'entretien et réparation			
la nourriture			
l'administration			
subvention de fonctionnement			
le déficit (combien l'année passé)			

27. Est-ce que le niveau d'aide décrit ci-dessus a changé depuis l'ouverture de la garderie?_____

28. Pensez-vous qu'il y aura un changement d'aide dans l'avenir?
(Précisez) _____

29. Recevez-vous de l'aide financière telle que:

_____ - subvention de roulement
_____ - subvention de soutien
_____ - subvention du gouvernement fédéral
_____ - subvention d'une agence sociale ou fondation
_____ - subvention d'un syndicat ou d'une association d'employés
_____ - autre

30. Le type de participation des parents:

_____ - appartiennent aux comités
_____ - appartiennent aux conseil d'administration
_____ - appartiennent au conseil consultatif
_____ - assistent les éducatrices dans la classe

La participation des parents est-elle:

très utile _____ plutôt utile _____ inutile _____

31. Le type de participation de l'employeur : quelqu'un

_____ - assiste aux comités
_____ - appartient au conseil d'administration
_____ - appartient au conseil consultatif
_____ - fait la publicité

La participation de l'employeur est-elle:

très utile _____ plutôt utile _____ inutile _____

32. Est-ce que le ratio éducatrice(teur)/enfants est en accord avec les règles du gouvernement provincial:

_____ - le ratio est plus élevé
_____ - le ratio est moins élevé
_____ - le ratio est le même

Si plus élevé, les personnes additionnelles sont

_____ - éducatrices
_____ - personnes ressources
_____ - spécialistes
_____ - autres

33. Du point de vue des parents, quels sont les avantages, pensez-vous, d'avoir un service de garde en milieu de travail? (par ordre d'importance)

1. _____
2. _____
3. _____

Quels sont les désavantages?

1. _____
2. _____
3. _____

34. Du point de vue de l'employeur, quels sont les avantages, pensez-vous, d'avoir un service de garde en milieu de travail?

1. _____
2. _____
3. _____

Quels sont les désavantages?

1. _____
2. _____
3. _____

35. Est-ce que l'employeur a fait un évaluation pour déterminer si les buts originaux ont été atteints?

_____ - évaluation formelle
_____ - évaluation informelle

Précisez les résultats _____

Est-ce qu'une autre sorte d'évaluation a été faite? _____

Précisez _____

36. Est-ce que la garderie a jamais eu les problèmes suivants:

_____ - financiers
_____ - faible nombre d'inscriptions
_____ - roulement de personnel élevé
_____ - autre

Comment les problèmes ont-ils été résolus? _____
_____

37. Est-ce que vous pensez qu'il y aura des changements dans votre programme dans l'avenir:

- nombre de places — plus _____ moins _____
- changement d'âges _____
- changement d'usagers _____
- ouverture à la communauté _____
- autre _____

38. En moyenne, combien d'appels téléphoniques la garderie reçoit-elle chaque semaine

- des média _____
- d'employés(es) _____
- d'autres compagnie/institutions _____
- autre _____
- TOTAL _____

39. Comment informez-vous l'employeur sur l'état et les activités de la garderie? _____

En général, quel est le but de ces appels? Comment répondez-vous?
_____
_____

40. Est-ce que vous avez des contacts avec d'autres garderies en milieu de travail? Lesquelles?
_____
_____

41. Est-ce que vous connaissez des organisations qui donnent de l'aide ou de l'information pour l'ouverture de garderie en milieu de travail? (précisez)

_____ - le gouvernement
_____ - centre communautaire
_____ - consultants privés
_____ - autre

42. Connaissez-vous des nouvelles garderies en milieu de travail dans votre quartier? Lesquelles?

_____
_____
_____
_____

ANNEXE F

Bibliographie sur les garderies en milieu de travail

Acheson, S. and C. Macleod. Parental Rights and Day Care: A Bargaining Guide for Unions. Don Mills, Ontario: Ontario Federation of Labour, 1982.

Attenborough, S. Bargaining for Equality. Ottawa: National Union of Provincial Government Employees, 1982.

Beach, J. and L. Rothman. Initial Comments on the Establishment of Non-Profit Day Care Programs. Toronto: Task Force on Work-Related Daycare Programs, Department of Planning and Development, City of Toronto, November 1982.

Brenner, A.J. and D.S. Iskowe. 'Taxpayers with Dependents and their Employers Both Have Tax Opportunities', Taxation for Accountants, March 1983.

Brooks, N. Tax Consequences of Work-Related Daycare Arrangements, Background Paper. Toronto: Workplace Daycare Resource Group and Social Planning Council of Metropolitan Toronto, February 1983.

Brouillet, C., C. Mercie et R. Tessier. Des garderies malgré tout, situation des garderies au Québec en 1981. Office des services de garde à l'enfance, 1981.

Bouchard, L. et R. Spain. Les services de garde au Québec: une vue d'ensemble. Québec: Office des services de garde à l'enfance, 1982.

Brudney, J.F. 'This Firm's Day Care Service A Hit with Everyone', Boston Globe, November 13, 1983.

Bureau of National Affairs, Inc. Employers and Child Care: Development of a New Employee Benefit. Washington: Bureau of National Affairs, 1984.

Burud, S.L., P.R. Aschbacher and J. McCroskey. Employer-Supported Childcare: Investing in Human Resources. Dover, Mass.: Auburn Publishing Company, 1984.

Canada. Department of National Health and Welfare, National Day Care Information Centre, Provincial Funding of Daycare Services. Ottawa Department of National Health and Welfare, National Daycare Information Centre, 1982.

Canada, Treasury Board. 'Government Approves Program for Day Care Centres', Press Release. Ottawa: Treasury Board, June 26, 1981.

'Canadian Fab Workers Win Childcare', in UAW Newsletter, Vol. 13, No. 48, December 16, 1983.

Canadian Labour Congress. Workplace Daycare: One Option. Toronto, SDC and University of Toronto, n.d.

Carey, E. 'Boardroom Baby Talk Can Pay Dividends', Toronto Star, September 11, 1983.

Catin, S. J. Boucher et D. Tessier. Situation actuelle et perspectives de développement des services de garde à l'enfance au Québec 1983-1988. Québec: Office des services de garde à l'enfance, n.d.

Centrale de l'enseignement du Québec/Confédération des syndicats nationaux. Dossier garderie: pour un réseau universel et gratuit. Comités de la condition féminine, CEQ-CSN, septembre 1979.

'Child Care Help by Employers Takes on New Twist in Some Locales', Wall Street Journal, December 20, 1982.

City of Toronto, Department of Planning and Development. Child Care Survey, Yonge-Eglinton Area (unpublished survey), 1983.

Clifford, H. Status of Day Care in Canada. Ottawa: Department of Health and Welfare, 1983.

Collins, M.A., ed. Business and Child Handbook, Business and Childcare Project. Minneapolis, Indiana: Greater Minneapolis Day Care Association, 1982.

Comité Laure-Gaudreault. Condition féminine, Analyse de la problématique des garderies au Québec. Centrale de l'enseignement du Québec, mai 1975.

Contenta, S. 'Union Wins Day Care Plan at Auto Firm', Toronto Star, December 12, 1983.

Copps, M.J. 'Day Care Alternatives: Investing in Tomorrow', Real Estate News, March 9, 1984.

Corning Glass Works. The Corning Story: Solving the Puzzle of Industry-Sponsored Daycare. New York: Corning Glass Works, n.d.

'Corporate Kids' New York Times, March 13, 1983.

Council on Labour and Industry. Children's Village. Philadelphia: Council on Labour and Industry, n.d.

CUPE. Facts and Figures on Caring for Kids. CUPE for the Ontario Federation of Labour Women's Committee, November 1979.

CUPE (Ontario Division). On Resolving Ontario's Child Care Crisis: Brief to the Ontario Standing Committee on Social Development. CUPE, September 13, 1984.

CUPE. Report of the CUPE National Day Care Committee. CUPE, October 1983.

Cuthbertson, W. 'Demanding Day Care: Autoworkers Win Historic Agreement on Child Care', Our Times, February 1984.

'Daycare Deduction Hike Urged', The Gazette (Montreal), May 5, 1982.

'Daycare Helps People Work', Toronto Star, June 2, 1984.

'Daycare Plans to Be Included in Expansion', The Globe and Mail, March 3, 1984.

'Daycare Success at Sunnybrook', Toronto Star, February 28, 1984.

DeHann, E. 'Babies and the Boardroom', Focus, April 27, 1983.

Dennis, W. 'A Delicate Balance: Solving the Kids/Career Conundrum', City Woman, Winter 1983.

Dineen, J. 'City May Come Up with $1 Million to Raise Scandalous Day Care Wages', Toronto Star, December 11, 1983.

Emlen, A. and P. Koren. Hard to Find and Difficult to Manage: The Effects of Childcare on the Workplace. Portland: Regional Research Institute for Human Services, Portland State University, 1984.

Evans, F.L. 'Small Ends Up Big in Magna Empire', Financial Post, October 19, 1983.

Family Daycare Services. 'Companies Meet to Design Daycare Program', Family Day Care Service News, No. 2, December 1982.

Family Daycare Services. The Working Parents Daycare Assurance Plan. Toronto: Family Daycare Services, n.d.

'Feminists, MPs Slam Proposal to Cut Spouses', The Citizen (Ottawa), January 1, 1983.

Fitterer, A. 'Toronto's Daycare Crisis', Real Estate News (Toronto Real Estate Board), Vol. 4, No. 2, January 8, 1982.

Friedman, D.E. Encouraging Employer Support to Working Parents: Community Strategies for Change. New York: Centre for Public Advocacy Research, March 1983.

Friendly, M. and L. Johnson. 'Perspectives on Work-Related Daycare', Child in the City Report. Toronto: University of Toronto, 1981.

Gentleman, G. Work-Related Child Care Support for Families: A Background Paper. Toronto: Ministry of Community and Social Services, April 1983.

Gouvernement du Québec, Office des services de garde à l'enfance. Où faire garder nos enfants? Guide répertoire des services de garde en garderie et en milieu familial. Québec: Gouvernement du Québec, n.d.

Gouvernement du Québec, Office des services de garde à l'enfance. Situation actuelle et perspectives de développement des services de garde à l'enfance au Québec 1983-1988. Québec: Gouvernement du Québec, 1983.

Government of Ontario, Ministry of Community and Social Services. Daycare Bibliography. Toronto: Government of Ontario, Ministry of Community and Social Services, February 1979.

Government of Ontario, Ministry of Labour. Workplace Childcare: A Background Paper. Toronto: Ministry of Labour, Women's Bureau, January 1981.

Grant. L. et al. Children at Work: An Inventory of Work-Related Daycare in Canada. Toronto: Social Planning Council, October 1982.

Grant, L. et al. Work-Related Day Care: An Annotated Bibliography. Toronto: Social Planning Council, No. 49, October 1982.

Greater Minneapolis Day Care Association and Resources of Child Caring, Inc. Parents in the Workplace: A Management Resource for Employers. Minneapolis: Greater Minneapolis Daycare Association and Resources of Child Caring, Inc., n.d.

Hepburn, B. 'Wives Work for Cash - Not 'Fulfillment', Study Shows', Toronto Star, June 21, 1984.

Herzog, C. 'Day Care Issues Fast Become Management's', in The Financial Post, January 31, 1984.

Hewlett, S.A. 'Quandries: Child Carelessness', in Harper's, Vol. 257, No. 1602, November 1983.

Huck, J.B. 'Erola Favours Bigger Tax Break for Day Care', Winnipeg Free Press, September 24, 1982.

Human Services of Scarborough, Day Care Subcommittee, Women's Committee. Scarborough Workplace Daycare Project, Draft Report. Scarborough, Human Services of Scarborough, 1984.

Hurst, L. 'Companies Start Moving on Day Care', Toronto Star, June 5, 1984.

Hurst, L. 'Like it or Not, Day Care is an Economic Necessity', in Toronto Star, December 16, 1983.

Johnson, L.C. 'Measuring Day Care Need: The Numbers Game', in Social Infopack (Social Planning Council of Metropolitan Toronto), Vol. 3, No. 2, June 1984.

Johnson, L. Who Cares?: A Report of the Project Child Care Survey of Parents and Their Childcare Arrangements. Toronto: Community Daycare Coalition and Social Planning Council of Metropolitan Toronto, November 1977.

Kirzner, E. 'Working Day Care into the Workplace', NOW Magazine (Toronto), April 26 - May 2, 1984.

Labour Canada. Maternity and Child Care Leaves in Canada. Ottawa, Labour Canada, 1983.

Labour Council of Metropolitan Toronto. Day Care Policy. Toronto: Labour Council of Metropolitan Toronto, n.d.

Lavalin in Public: 'Lavalin Day Care Centre Officially Inaugurated', Lavalin, November-December 1981.

Lavoie, G. 'Et si le fisc abolissait l'exemption de mariés' La Presse, 5 janvier 1983.

'Les garderies, un service essentiel', La Presse, 24 septembre 1982.

List, W. 'Strikers at GM Back on the Job Starting Tonight', The Globe and Mail, October 29, 1984.

List, W. 'Work-Site Child Care Helps Kids, Bosses', NASW News, January 1984.

Lynch, M., ed. Civic Affairs: Work-Related Day Care - Helping to Close the Gap. Toronto: Bureau of Municipal Research, September 1981.

Martin, J. 'Day Care: A National Concern' Perception, Vol. 8, No. 1, September/October 1984.

Milkovitch, G. and L. Gomez. 'Day Care and Selected Employee Work Behaviors', Academy of Management Journal, 1976.

'Mme Erola veut faire payer plus d'impôt aux maris', Le Devoir, 6 janvier 1983.

Mayfield, M.I. Employer-Supported Childcare: A Descriptive Analysis. Victoria B.C.: Faculty of Education, University of Victoria, July 1984.

Mayfield, M.I. Employer-Supported Childcare: Bibliography. Victoria B.C.: Faculty of Education, University of Victoria, July 1984.

McCorskey, J. 'Work and Families: What is the Employer's Responsibility? in Personnel Journal, January 1982.

McLaughlin, S. Physicial Barriers to Daycare in Downtown Office Complexes. Toronto: Task Force on Work-Related Daycare, Department of Planning and Development, City of Toronto, December 1983.

Oloman, M. Support for Child Care at Canadian Universities and Colleges. Vancouver: Childcare Services, University of British Columbia, 1983.

Organized Working Women.. Day Care and the Union Movement: Background Paper. Toronto: Organized Working Women, March 1980.

Roberts, D. 'Workplace Day Care Becomes More Popular, City Conference Told', The Whig-Standard (Kingston), March 17, 1984.

Rodriguez, N. 'Bringing the Kids to Work', Business Report, February-March 1983.

Senn-Perry, K. Employers and Child Care: Establishing Services Through the Workplace. Washington: U.S. Department of Labour, Office of the Secretary, Women's Bureau, pamphlet 23, n.d.

Sewell, J. 'A Towering Concept', The Globe and Mail, March 11, 1974.

Silversides, A. 'Daycare 'Critical Issue for Farm Wives', The Globe and Mail, May 4, 1984.

Smith, J. 'Daycare a Major Issue for Business Welch Maintains', Toronto Star, May 30, 1984.

Snow, W. 'Home Away From Home: Employees get Huronia Day Care Centre Working', Topical (Toronto), June 24, 1983.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto. A Trade Union Perspective on Work-Related Daycare, Conference on Work-Related Daycare. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto and Child in the City Program, University of Toronto, May 5, 1981.

Social Planning Council of Metropolitan Toronto. Report of the Task Force on Work-Related Daycare. Toronto: Social Planning Council of Metropolitan Toronto, November 1982.

Speirs, R. 'Davis Day Care Policy is Pitifully Inadequate', Toronto Star, April 1984.

Spiering, B. ' Babysitting Employers', The Financial Post, February 1984.

Sweet, L. 'Day Care Services Are Child's Right', Toronto Star, February 11, 1984.

Sweet, L. 'Day Care Stats Ignore Part-Timers', Toronto Star, January 10, 1984.

Sweet, L. 'Voices of Rural Women Heard at Last', Toronto Star, July 7, 1984.

Taylor, L. 'Employer Benefits: What About the Kids? Benefits Canada, Fall 1983.

Verzaro, Lawrence, et al. 'Industry-Related Daycare: Trends and Options', Young Children, Vol. 37, No. 32, January 1982.

Wells, J. 'Companies are Toddling, If Not Working, Into Day Care', in Canadian Business, Vol. 56, No. 1, January 1983.

'What's Happening... in Manitoba', Canadian Nurse, Vol. 77, No. 8, September 1981.

White, Julie. Review of Federal Government Legislation Daycare (unpublished paper). Ottawa: Status of Women Canada, June 1981.

Workplace Daycare Resource Group and the Task Force on Work-Related Daycare. Children at Daycare/Parents at Work. Toronto: City of Toronto, 1983.

ÉTUDES CONTENUES DANS CHAQUE SÉRIE

SÉRIE 1: LE FINANCEMENT DE LA GARDE DES ENFANTS : DISPOSITIONS ACTUELLES

Le financement de la garde des enfants au moyen du Régime d'assistance publique du Canada
Monica Townson

La garde des enfants et les dispositions fiscales au Canada: Qui assume les frais?
Delia J. Power et Mona G. Brown

Rémunération et conditions de travail dans le domaine de la garde de jour autorisée
Patti Schom-Moffatt

Initiatives des municipalités dans le domaine de la garde des enfants
Tamra L. Thomson

Le financement public de la garde des enfants au Canada
Christine Blain

SÉRIE 2: LE FINANCEMENT DE LA GARDE DES ENFANTS : DISPOSITIONS FUTURES

L'universalité des garderies : Examen rétrospectif de l'évolution de l'enseignement, des soins de santé, des services de garde et des congés de maternité
Nancy Miller-Chenier et Dorothy LaBarge

Modèle national de prévision des coûts pour la garde de jour
Le DPA Group Inc.

Examen de quelques accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces, et propositions pour le financement d'un réseau de garderies au Canada
Karen Stotsky

La création d'emplois dans le secteur de la garde des enfants
Nancy Tienhaara

Proposition en vue du financement à frais partagés des subventions de fonctionnement et de démarrage des garderies de jour
Ruth Rose-Lizée

SÉRIE 3: LA GARDE DES ENFANTS : NORMES ET QUALITÉ

Normes régissant la garde d'enfants au Canada
Hélène Blais Bates

Application des normes provinciales concernant les garderies
Tamra L. Thomson

La qualité des services de garde d'enfants : définition et application
Dr Donna S. Lero et Irene Kyle

Le marché des services de garde non agréés : politique sur la garde d'enfants en milieu familial
Nancy Miller-Chenier (étude basée sur les recherches de Hélène Blais Bates)

Effets de la garde de jour sur les enfants, les familles et les collectivités : revue des comptes rendus de recherche
Steen B. Esbensen

SÉRIE 4: LA GARDE DES ENFANTS : RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Politiques relatives aux congés parentaux payés : une comparaison internationale et les options du Canada
Monica Townson

Étude sur les garderies en milieu de travail au Canada
Rothman Beach Associates

SÉRIE 5: LA GARDE DES ENFANTS : BESOINS DES PARENTS ET DES FAMILLES

Les besoins des immigrants en matière de services de garde d'enfants
Pearl Downie

Besoins, préférences et préoccupations des parents concernant la garde des enfants : études de cas portant sur 336 familles canadiennes
Dr Donna S. Lero et collaborateurs

SÉRIE 6: BIBLIOGRAPHIE DES ÉTUDES SUR LA GARDE DES ENFANTS AU CANADA

Bibliographie des études sur la garde des enfants au Canada
Dr Alan Pence